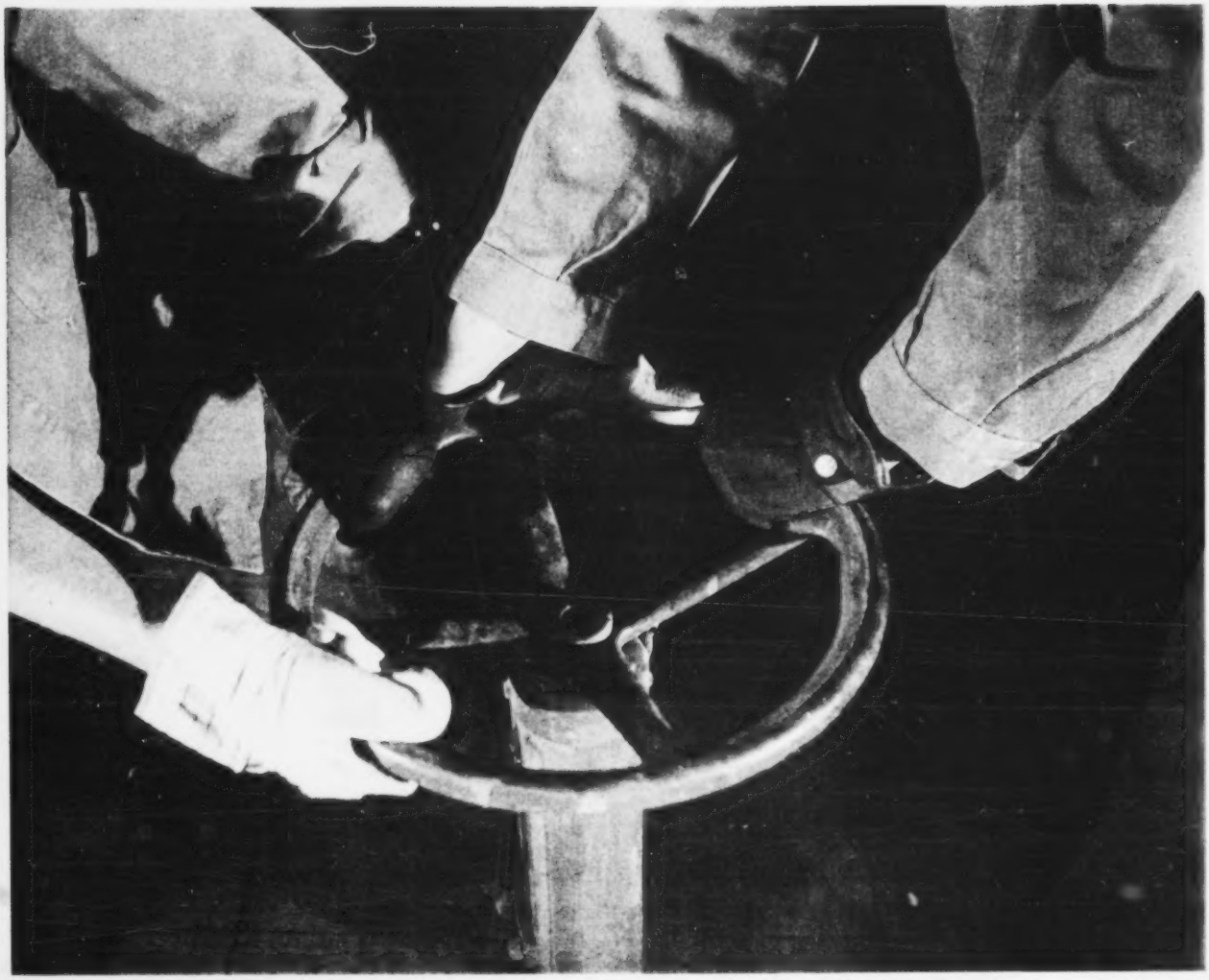
2005

WHSCC ANNUAL REPORT

Working Together

RAPPORT ANNUEL DE LA CSSIAT

Unissons nos efforts



WORKSAFE TRAVAILSÉCURITAIRE

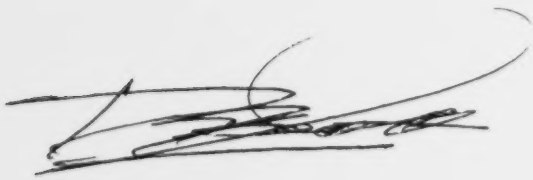
TRANSMITTAL LETTER

The Honourable Jody Carr
Minister of Post-Secondary Education and Training
Province of New Brunswick

Dear Minister Carr:

I am pleased to submit the Workplace Health, Safety and Compensation Commission's Annual Report to the Legislative Assembly of New Brunswick for the 2005 fiscal year. This report outlines the Commission's goals, objectives and achievements. The report also provides an overview of each operational division, and the Commission's financial statements.

Respectfully submitted,



Robert M. Scott
Chairperson, Board of Directors

WHSCC ANNUAL REPORT 2005

Published by:
Workplace Health, Safety and Compensation Commission
of New Brunswick
1 Portland Street
PO Box 160
Saint John NB E2L 3X9
Canada

www.whscc.nb.ca

March 2006

ISBN 0-9732731-5-1
ISSN 1710-1212

Printed in New Brunswick

LETTRE DE PRÉSENTATION

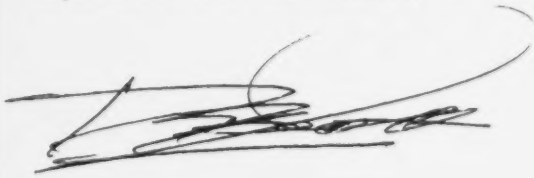
L'honorable Jody Carr
Ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation
Province du Nouveau-Brunswick

Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pour l'exercice financier 2005. Le rapport englobe les buts, les objectifs et les réalisations de la Commission. Il contient également un aperçu de chaque division et les états financiers de la Commission.

Veuillez recevoir, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président du conseil d'administration,



Robert M. Scott

RAPPORT ANNUEL DE LA CSSIAT 2005

Publié par :
Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation
des accidents au travail du Nouveau-Brunswick
1, rue Portland
Case postale 160
Saint John NB E2L 3X9
Canada

www.whscc.nb.ca

Mars 2006

ISBN 0-9732731-5-1
ISSN 1710-1212

Imprimé au Nouveau-Brunswick

106-04670/

TABLE OF CONTENTS

Vision, Mission and Mandate of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission 2

Message from the Chairperson 3

Board of Directors 4

Message from the President and Chief Executive Officer 5

Organizational Structure 8

Performance Measurements 10

WorkSafe Services Division 15

Corporate Services Division 21

Reporting to the President and CEO 22

Message from the Chairperson of the Appeals Tribunal 31

Appeals Tribunal Members 35

Management's Responsibility for Financial Reporting 37

Financial Statements and Auditors' Report 38

Actuarial Statement of Opinion 64

Historical Financial Statements 66

TABLE DES MATIÈRES

Vision, mission et mandat de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail 2

Message du président du conseil d'administration 3

Conseil d'administration 4

Message du président et chef de la direction 5

Structure de l'organisation 9

Mesures du rendement 10

Division des services de travail sécuritaire 15

Division des services généraux 21

Services relevant du président et chef de la direction 22

Message du président du Tribunal d'appel 31

Membres du Tribunal d'appel 35

Responsabilité de la direction en matière d'information financière 37

États financiers et rapport des vérificateurs 39

Énoncé d'opinion 65

États financiers historiques 67

VISION, MISSION AND MANDATE OF THE WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION

Vision

Healthy and safe workplaces in New Brunswick.

Mission

The Commission will promote a safe and healthy work environment to the workers and employers of New Brunswick, and efficiently provide quality services, just adjudication and fair administration of the legislation.

Mandate

Promote the creation of a workplace environment where all employers and workers view all occupational diseases and accidents as being preventable.

Provide sustainable insurance and insurance-related services to the employer community.

Provide timely compensation benefits, including rehabilitation, medical aid, vocational counseling and safe return-to-work services to injured workers.

Provide recommendations and advice to government with respect to legislation and publish such reports, studies and recommendations as the Commission considers advisable.

VISION, MISSION ET MANDAT DE LA COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL

Vision

Des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick.

Mission

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail s'engage à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire pour les travailleurs et les employeurs du Nouveau-Brunswick, et à offrir de façon efficace des services de qualité, des décisions justes et l'application impartiale des lois.

Mandat

Promouvoir la création d'un environnement qui permet à tous les employeurs et les travailleurs de considérer qu'on peut prévenir tous les accidents du travail et toutes les maladies professionnelles.

Fournir une assurance durable et des services connexes aux employeurs.

Offrir aux travailleurs blessés des prestations d'indemnisation en temps opportun, y compris des services de réadaptation, de l'aide médicale, de l'orientation professionnelle et des services de reprise du travail en toute sécurité.

Présenter des recommandations et des conseils au gouvernement relativement à la législation, et publier les rapports, les études et les recommandations que la Commission juge à propos.

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON

On behalf of the Board of Directors of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC), I am pleased to present the 2005 Annual Report. This report illustrates the Board's commitment to achieving our vision of healthy and safe workplaces in New Brunswick and being transparent and accountable to the stakeholders of New Brunswick.

The Board of Directors provides strong leadership to the WHSCC through its annual strategic planning. This process is the foundation of the Board's governance strategy and ensures that the WHSCC remains transparent and accountable to our stakeholders. Transparency is achieved by making our plans and results public through this Annual Report to government, the quarterly Corporate Report, the annual survey of client and stakeholder satisfaction, and the Annual Report to Stakeholders.

Accountability to our worker and employer stakeholder groups is achieved by balancing benefit improvements with assessment rates. In 2005, all payments for loss of earnings benefits and other allowances rose with the cost of living, incentive payments for return to work achievements were implemented, and a significant increase in home care allowances was approved. In addition, for the second consecutive year, the Board was able to reduce assessment rates, resulting in a rate decrease for more than 7,400 New Brunswick employers. And we returned to a full funded status, at 102.3%.

In addition to balancing benefits and assessments through the efficiency goal, I am proud to report that the WHSCC has performed solidly in 2005 with respect to the other four goals – safety, service, return to work, and staff satisfaction. This included implementing a zero tolerance approach to unsafe work practices, supported by an innovative demerit policy, which allows administrative charges to be applied to employers' assessment rates when they do not comply with certain sections of the OHS Act; providing enhancements to a comprehensive rehabilitation framework; and maintaining services, programs, and a positive work environment that resulted in workers, employers, and staff reporting a high level of satisfaction with the WHSCC.

The WHSCC is very satisfied with its accomplishments in 2005.

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au nom du conseil d'administration de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT), j'ai le plaisir de présenter le rapport annuel pour l'exercice 2005. Ce rapport illustre l'engagement du conseil à réaliser la vision de la CSSIAT relativement à des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick, ainsi qu'à faire preuve de transparence et à rendre des comptes aux intervenants de la province.

Le conseil d'administration offre une ferme direction à la CSSIAT au moyen d'un processus de planification stratégique annuelle. Ce processus est le fondement de la stratégie de gouvernance du conseil et assure que la CSSIAT continue à faire preuve de transparence et à rendre des comptes à ses intervenants. La CSSIAT fait preuve de transparence en communiquant ses plans et ses résultats au grand public par le biais du rapport annuel qu'elle présente au gouvernement, de rapports trimestriels, du sondage annuel sur la satisfaction des clients et du rapport aux intervenants.

La CSSIAT rend des comptes aux travailleurs et aux employeurs en équilibrant les améliorations apportées aux prestations et les taux de cotisation. En 2005, on a augmenté les prestations pour perte de gains et les autres allocations afin de refléter l'augmentation du coût de la vie; mis en œuvre des incitations financières à la reprise du travail; et approuvé une augmentation importante des allocations pour soins à domicile. Par ailleurs, le conseil d'administration a été en mesure de réduire le taux de cotisation moyen. Il s'agit de la deuxième diminution en deux ans. Grâce à cette diminution, le taux de cotisation de plus de 7 400 employeurs néo-brunswickois a diminué. Par ailleurs, on est revenu à une dette entièrement provisionnée, soit 102,3 %.

En plus d'équilibrer les prestations et les cotisations par l'entremise du but en matière d'efficacité, je suis fier de pouvoir signaler que la CSSIAT a obtenu de bons résultats en ce qui a trait aux quatre autres buts stratégiques, notamment les buts en matière de sécurité, de service, de reprise du travail et de satisfaction du personnel. On a mis en œuvre une approche visant la tolérance zéro pour ce qui est des pratiques de travail dangereuses. L'approche comprend une politique novatrice relative à des démérites. Selon la politique, la CSSIAT peut appliquer un démérite au taux de cotisation d'un employeur qui ne se conforme pas à certains articles de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. On peut ainsi apporter des améliorations à l'infrastructure de réadaptation générale; continuer à offrir des services et des programmes de qualité; et assurer un milieu de travail positif. Les travailleurs, les employeurs et les employés de la CSSIAT ont indiqué un niveau élevé de satisfaction envers la CSSIAT.

La CSSIAT est très satisfaite de ses réalisations en 2005. Ces

Many of these would not have been realized without the vision and perseverance of board members, management and staff. In 2005, J. Norman Bernard, a dedicated board member representing workers, finished his term on the Board and we welcomed Brad Brinston, who I am confident will work diligently on behalf of New Brunswick's workers.

As we move into 2006, the WHSCC will continue to prioritize objectives and focus resources where they will have the greatest impact on the five strategic goals. With our partners, we will continue to find new and innovative ways of meeting our legislated responsibilities. With the co-operation of our stakeholders, we can achieve our shared vision of healthy and safe workplaces in New Brunswick.

Sincerely,

Robert M. Scott
Chairperson, Board of Directors

BOARD OF DIRECTORS

Chairperson
Robert M. Scott

President and Chief Executive Officer
Douglas C. Stanley
(Non-voting Member)

Chairperson of the Appeals Tribunal
Paul M. LeBreton
(Non-voting Member)

Members Representing Workers
J. Norman Bernard[1]
Brad Brinston[2]
Chantal Lafleur
Dr. Morris Mendelson

Member Representing General Public
Bernice Doiron Chiasson

Members Representing Employers
Lin Hupman
N. Fraser MacLeod
John Mahar

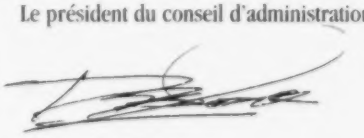
[1] Term expired January 16, 2005
[2] Appointed January 21, 2005

dernières n'auraient pas été possibles sans la vision et la persévérance des membres du conseil, de la direction et des employés de la CSSIAT. En 2005, le mandat de J. Norman Bernard, un membre dévoué du conseil représentant les travailleurs, a pris fin et le conseil a accueilli un nouveau membre, soit Brad Brinston. Je suis persuadé que M. Brinston travaillera de façon diligente au nom des travailleurs de la province.

En 2006, la CSSIAT continuera à prioriser les objectifs et à concentrer ses ressources sur les secteurs qui auront le plus d'effet sur ses cinq buts stratégiques. Avec nos partenaires, nous continuerons à trouver des moyens nouveaux et novateurs de voir à nos responsabilités prévues par la loi. Avec la collaboration de nos intervenants, nous réussirons à réaliser notre vision commune, notamment des lieux de travail sains et sécuritaires au Nouveau-Brunswick.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du conseil d'administration,



Robert M. Scott

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président du conseil d'administration
Robert M. Scott

Président et chef de la direction
Douglas C. Stanley
(Membre sans droit de vote)

Président du Tribunal d'appel
Paul M. LeBreton
(Membre sans droit de vote)

Membres représentant les travailleurs
J. Norman Bernard[1]
Brad Brinston[2]
Chantal Lafleur
Morris Mendelson

Membre représentant le public en général
Bernice Doiron Chiasson

Membres représentant les employeurs
Lin Hupman
N. Fraser MacLeod
John Mahar

[1] Mandat a pris fin le 16 janvier 2005
[2] Nommé le 21 janvier 2005

MESSAGE FROM THE PRESIDENT AND CHIEF EXECUTIVE OFFICER

The Board of the WHSCC continues to provide us with good governance and leadership. The Board continues to support a set of coherent and complementary goals that have allowed management of WHSCC to deliver an improved program for our stakeholders. Our Board of Directors engages in an annual strategic planning and risk assessment exercise, which involves setting the organizational goals. Those goals are set out in more detail in this report, along with the measures we have adopted to determine whether we are meeting those goals.

The Board's strategic direction comes from the Vision, Mission and Mandate and the Values statement found at the opening of this Report.

I am pleased to say that within this framework I believe management and staff of the WHSCC have delivered real improvements in occupational health and safety for all New Brunswick workers, and real improvements and continued good management of the workers' compensation insurance system.

With this year-end report we return to fully-funded status. The significance of being not just fully funded but funded at a level that allows for stability of funding through the down years of a business cycle cannot be over emphasized. When the Board has provided adequate security for the existing financial obligations then an array of options is available for consideration going into the future.

We are proud of the significant advances we have made this year in the area of occupational health and safety promotion and enforcement. We have added two new officers who will be dedicated to enforcement in two problem areas. One will be dedicated to the woods harvesting industry in the northwest, the other to the commercial and residential construction industry in the southeast/southwest regions of the province. Falls from height are one of the biggest contributors to workplace injury and the Board has responded by making recommendations to government with respect to regulations for fall arrest protection. As a result of recommendations from a Coroner's Inquest, we are working with government and the fishing industry to examine occupational health and safety issues in that industry. The Board has made recommendations to government with respect to methodologies that will enhance our enforcement efforts. More than 500 people have attended our new mandatory training for

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Le conseil d'administration de la CSSIAT continue à nous offrir une saine gouvernance et une ferme direction. Il appuie toujours des buts logiques et complémentaires qui ont permis à la direction de la CSSIAT d'offrir de meilleurs programmes à ses intervenants. Le conseil entreprend une démarche de planification stratégique et d'évaluation des risques chaque année au cours de laquelle il établit des buts organisationnels. Ces buts, ainsi que les mesures que nous avons adoptées en vue de déterminer si nous les atteignons, sont abordés plus en détail dans le présent rapport.

L'orientation stratégique du conseil découle de l'énoncé de la vision, de la mission, du mandat et des valeurs qui figure au début du présent rapport.

Je suis heureux d'annoncer que dans le cadre de cette infrastructure, la direction et les employés de la CSSIAT ont apporté d'importantes améliorations en matière de santé et de sécurité au travail pour tous les travailleurs néo-brunswickois, ainsi que de véritables améliorations au régime d'indemnisation des travailleurs. Ils ont par ailleurs fait preuve d'une bonne gestion continue du régime.

Dans ce rapport de fin d'exercice, la CSSIAT a retrouvé une pleine capitalisation. On ne peut trop insister sur l'importance de ne pas simplement avoir atteint une pleine capitalisation, mais d'être à un niveau qui permet une stabilité du financement au cours d'années difficiles d'un cycle économique. Lorsque le conseil est en mesure d'assurer une sécurité adéquate des obligations financières actuelles, elle jouit d'une diversité d'options pour l'avenir.

Nous sommes fiers des progrès importants que nous avons réalisés pendant l'exercice au niveau de la promotion de la santé et de la sécurité ainsi que de l'application de la législation pertinente. Nous avons embauché deux agents pour voir à l'application de la législation dans deux secteurs qui posent des problèmes. Un agent œuvrera dans l'industrie de l'exploitation forestière dans le nord-ouest de la province et l'autre, dans l'industrie de la construction résidentielle et commerciale dans le sud-est et le sud-ouest de la province. Un grand nombre de blessures subies au travail sont attribuables aux chutes à partir de hauteurs. Le conseil d'administration a donc présenté des recommandations au gouvernement relativement à des règlements visant la protection contre les chutes. À la suite de recommandations découlant d'une enquête du coroner, nous travaillons avec le gouvernement et l'industrie de la pêche en vue d'examiner les problèmes en matière de santé et de sécurité qui sont prédominants au sein de

health and safety committee members.

Our Board is involved in a continuous review of the many policies that govern the awarding of compensation benefits arising out of a workplace injury. During the past year the Board improved allowances given to claimants for clothing, home modification and vehicle modification. The Board improved the policy on hearing aids and batteries for claimants. The Board also made policy changes which broaden the circumstances under which a claim may be allowed having to do with informal activity around work. They expanded claim-related travel expenses for injured workers. And they made changes to Home Care and Independence Policy, the Care Allowance Fee Schedule and the Calculation of Benefits Policy. To encourage return to work, the Board established incentives, which will reduce offsets to benefits when injured workers improve their employment income.

The above policy changes made by the Board in 2005 add approximately $200,000 to annual benefit payouts to injured workers, and add over $5 million to the Commission's long-term benefit liabilities.

The staff of the WHSCC deserves a great deal of credit for the fact that the organization has been able to meet the performance objectives. I believe our staff has taken to heart the WHSCC's mission to provide safe workplaces in New Brunswick, and to promote our services to injured workers. The WHSCC has a very low turnover rate of staff and a very low absenteeism rate. Management staff have accepted and adapted to significant organizational change that has made us a stronger more responsive organization. We continue to look to how we can improve our service to injured workers in their rehabilitation and return to work. For those who cannot return to work the provision of secure wage loss benefits, ongoing medical benefits and assistance in daily living remains our mandate.

In 2005 we gave long service awards to 66 employees. The following retirees were recognized for their service and commitment to WHSCC over the years: Benoit Bissonette;

cette industrie. Le conseil a présenté des recommandations au gouvernement pour ce qui est de méthodologies qui amélioreront nos efforts en matière d'application de la législation. Plus de 500 personnes ont pris part à la formation obligatoire en matière de santé et de sécurité à l'intention des membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité.

Le conseil examine de façon continue les nombreuses politiques relatives au versement de prestations d'indemnisation par suite d'une blessure subie au travail. Au cours du dernier exercice, le conseil a augmenté les allocations vestimentaires, ainsi que les allocations pour les modifications apportées au domicile et au véhicule. Il a modifié la politique sur les prothèses auditives et les piles. Il a également modifié une politique pour inclure d'autres circonstances selon lesquelles une réclamation peut être acceptée pour des activités informelles liées au travail. Le conseil a élargi les frais de déplacement liés à une réclamation. Il a également apporté des changements à la politique sur les soins à domicile et l'indépendance, au barème des frais pour les soins personnels et la politique sur le calcul de l'indemnité. Afin d'encourager la reprise du travail, le conseil a établi des incitations qui ont pour but compenser les réductions au niveau des prestations lorsque le revenu d'emploi des travailleurs blessés augmente.

Les changements de politique susmentionnés apportés par le conseil en 2005 représentent une augmentation d'environ 200 000 $ au niveau des versements de prestations annuelles aux travailleurs blessés et une augmentation de plus de 5 millions de dollars des engagements à long terme au titre des prestations.

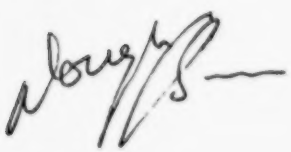
L'organisme a réussi à atteindre ses objectifs de rendement grâce à ses employés. Je crois que les employés prennent à cœur la mission de la CSSIAT visant à offrir des lieux de travail sécuritaires au Nouveau-Brunswick et de promouvoir nos services aux travailleurs blessés. Le taux de roulement du personnel et le taux d'absentéisme de la CSSIAT sont très bas. Les cadres ont accepté d'importants changements organisationnels qui ont fait de la CSSIAT un organisme plus solide et plus réceptif. Nous continuons à chercher des façons d'améliorer les services de réadaptation et de reprise du travail que nous offrons aux travailleurs blessés. Pour les travailleurs qui ne peuvent reprendre le travail, notre mandat continue à viser le versement de prestations pour perte de gains et d'aide médicale ainsi que les services en vue de les aider avec les activités de la vie quotidienne.

En 2005, nous avons rendu hommage à 66 employés pour leurs nombreuses années de service. Nous avons également reconnu les années de service et l'engagement des employés suivants qui ont pris

Reginald Fredericks; Jean Claude Frenette; Lorna Johnson; Victor Morin; Claude Pitre; Jeannita Savoie; Bill Stymiest; and Anne Theriault.

I am pleased to report to the Legislature of New Brunswick, through the Minister of Post-Secondary Education and Training, that the Commission has substantially improved its financial footing and that we are meeting the goals set for us by our Board.

Sincerely,



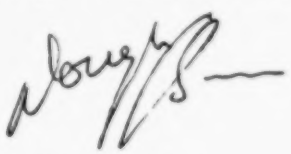
Douglas C. Stanley
President and CEO

leur retraite : Benoit Bissonnette; Reginald Fredericks; Jean-Claude Frenette; Lorna Johnson; Victor Morin; Claude Pitre; Jeannita Savoie; Bill Stymiest; et Anne Thériault.

Je suis heureux de signaler à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, par le biais du ministre de l'Enseignement postsecondaire et de la Formation, que la CSSIAT a considérablement amélioré sa situation financière et qu'elle atteint les buts que le conseil d'administration a fixés.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le président et chef de la direction,



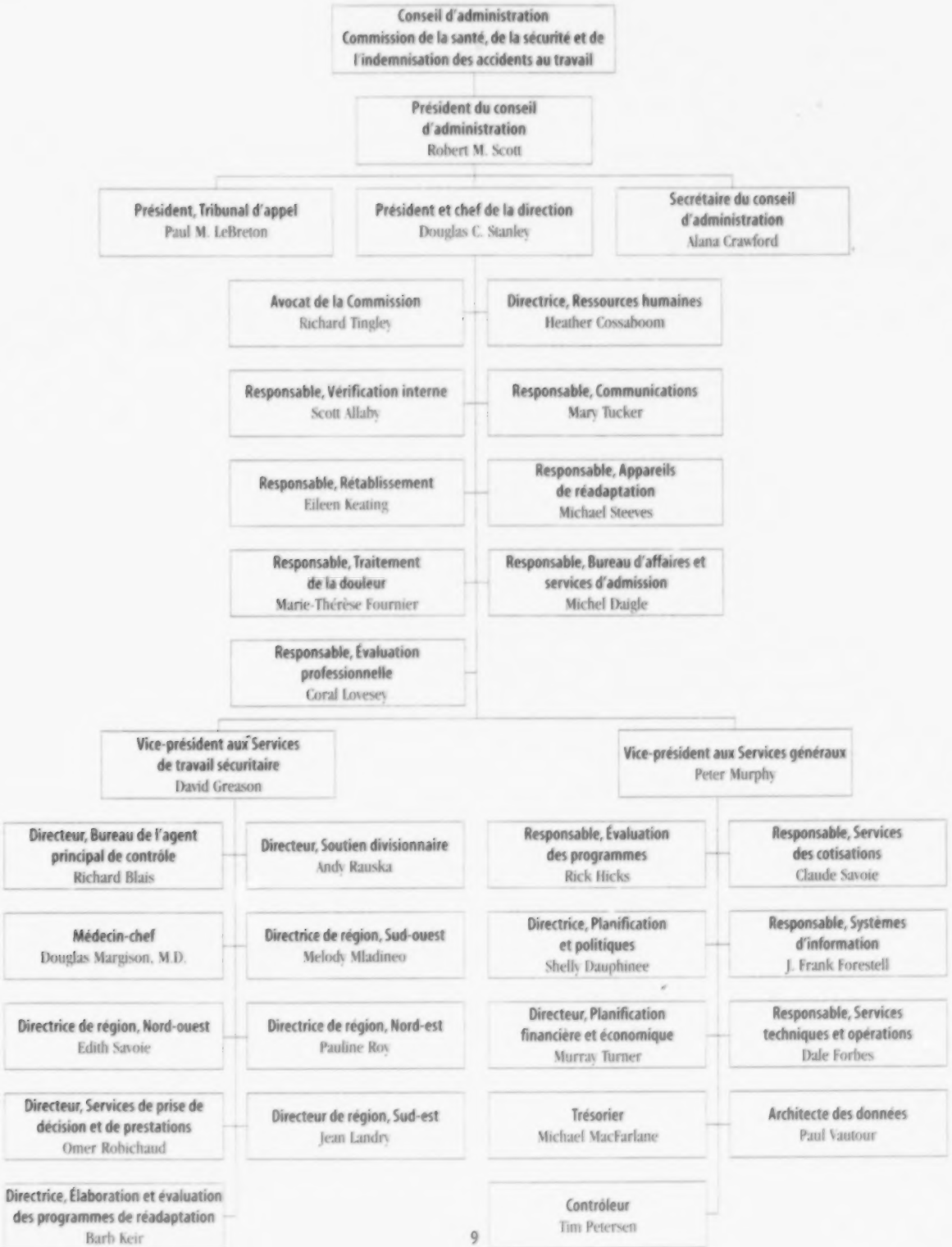
Douglas C. Stanley

ORGANIZATIONAL STRUCTURE

December 31, 2005

STRUCTURE DE L'ORGANISATION

Le 31 décembre 2005



PERFORMANCE MEASUREMENTS

Throughout 2005, the WHSCC worked toward achieving the following five goals. The areas of evaluation, criteria to evaluate and measurement of results are as follows:

Safety Goal

Our vigorous pursuit of safety will lead to a significant decline in the frequency of accidents.

Indicator

The Commission uses provincial accident frequency rates to track the effectiveness of safety awareness initiatives and compliance with the *Occupational Health and Safety (OHS) Act.*

Target

Reducing provincial accident frequency rates – and accident reduction for specifically targeted sectors and employers.

Results

Province-wide

The number of workplace accidents for insured employers continued its downward trend since 1998, with 3.63 accidents per estimated 100 full-time employees. Although this number represents a slight increase over 2004 (3.49), it remains similar to the level reported in 2003 (3.59) and almost 20% lower than in 1998 (4.46).

Focus Industries

The WorkSafe Services Division concentrated on four focus industries: nursing homes, sawmills, forestry operations and fish processing. Nursing homes saw a decrease in accident frequency in 2005, and, although sawmills and forestry operations experienced slight increases over 2004, accident frequency is still down from previous years. Fish processing became a new focus industry in 2005.

Focus Firms

In 2005, 62 active companies received comprehensive assistance with health and safety programs. These efforts include the implementation of the Commission-developed ***5*22*** health and safety model.

MESURES DU RENDEMENT

Tout au long de 2005, la CSSIAT a déployé des efforts en vue d'atteindre les cinq buts qu'elle s'était fixés. La section suivante donne les indicateurs évalués, les critères d'évaluation et les résultats pour chacun.

But en matière de sécurité

Nos mesures concrètes en vue d'atteindre notre objectif en matière de sécurité donneront lieu à une diminution considérable du nombre d'accidents.

Indicateur

La CSSIAT utilise le nombre d'accidents dans la province pour évaluer l'efficacité des initiatives de sensibilisation à la sécurité et la conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail.*

Objectif

Le nombre d'accidents dans la province ainsi que dans les secteurs ciblés et chez les employeurs ciblés connaîtra une diminution.

Résultats

Ensemble de la province

Le nombre d'accidents du travail chez les employeurs inscrits auprès de la CSSIAT a maintenu sa tendance à la baisse depuis 1998, passant à 3,63 accidents pour chaque 100 travailleurs à temps plein estimatifs. Bien que ce chiffre représente une légère augmentation par rapport à 2004 (3,49), il demeure semblable au niveau signalé en 2003 (3,59) et près de 20 % plus bas qu'en 1998 (4,46).

Industries ciblées

La Division des services de travail sécuritaire a concentré ses efforts sur les quatre industries ciblées suivantes : foyers de soins, scieries, exploitation forestière et transformation du poisson. Le nombre d'accidents a diminué chez les foyers de soins en 2005. Bien que le nombre d'accidents des scieries et de l'exploitation forestière ait augmenté légèrement par rapport à 2004, ce nombre est toujours plus bas comparativement aux exercices antérieurs. La transformation du poisson est devenue une nouvelle industrie ciblée en 2005.

Entreprises ciblées

En 2005, la CSSIAT a travaillé de près avec 62 entreprises afin de les aider à mettre sur pied un programme de santé et de sécurité. L'initiative comprend la mise en œuvre du modèle de santé et de sécurité que la CSSIAT a élaboré, soit le programme ***5*22***.

As a group, the number of accidents continued to drop in 2005 by 5% over 2004. The accident frequency per 100 workers also decreased, from 15 in 2003 to 13 in 2005.

Summary
The decline in accident frequency over the past few years is attributable to a number of factors, including improved health and safety practices by employers and a shift in employment from higher risk to lower risk industries.

Service Goal
We will provide prompt, effective, efficient, just, fair and caring services to each of our clients.

Indicator
The most direct indicator of our clientele's satisfaction is the Client Satisfaction Index, a satisfaction measure developed using an annual survey conducted by an external research firm.

Target
Our annual survey of public opinion will produce consistently high results. At a minimum, we will maintain a satisfaction score of 86% for injured workers and 86% for assessed employers.

Results
Client Satisfaction Index: Injured Workers
In 2005, 82% of injured workers indicated they were satisfied with the Commission's performance in 12 categories surveyed, a decrease of 4% from 2004.

Client Satisfaction Index: Employers
Employer satisfaction remained relatively stable, with 84% of employers indicating they were satisfied with the Commission's performance in nine categories surveyed.

Return To Work Goal
We will decrease the time by which injured workers return to pre-accident, modified or alternate employment.

Le nombre d'accidents pour le groupe a continué à diminuer de 5 % en 2005 par rapport à 2004. Le taux d'accidents pour chaque 100 travailleurs a également connu une diminution : il est passé de 15 en 2003 à 13 en 2005.

Résumé
La diminution du nombre d'accidents au cours des quelques derniers exercices est attribuable à un certain nombre de facteurs, y compris de meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité chez les employeurs et un changement au niveau du nombre d'emplois au sein d'industries qui présentent moins de risque par rapport à ceux au sein d'industries à risque plus élevé.

But en matière de service
Nous offrirons des services prompts, efficaces, justes, équitables et bienveillants à chacun de nos clients.

Indicateur
L'indicateur le plus direct concernant la satisfaction des clients est l'indice de satisfaction des clients, une mesure de satisfaction qui a été mise au point à l'aide d'un sondage annuel préparé par une société de recherche externe.

Objectif
Le sondage d'opinion effectué chaque année produira de très bons résultats de façon constante. Au strict minimum, nous maintiendrons un taux de satisfaction de 86 % pour les travailleurs blessés et de 86 % pour les employeurs cotisés.

Résultats
Indice sur la satisfaction des clients : les travailleurs blessés
En 2005, un total de 82 % des travailleurs blessés ont indiqué qu'ils étaient satisfaits du rendement de la CSSIAT dans les douze catégories présentées, soit une diminution de 4 % par rapport à 2004.

Indice sur la satisfaction des clients : les employeurs
Le niveau de satisfaction des employeurs est demeuré relativement stable. Un total de 84 % des employeurs ont indiqué qu'ils étaient satisfaits du rendement de la CSSIAT dans les neuf catégories présentées.

But en matière de reprise du travail
Nous réduirons la période écoulée avant que le travailleur blessé reprenne le travail qu'il faisait avant son accident, un travail modifié ou un autre travail.

Indicator

The Commission tracks the time it takes for injured workers to return to work.

Target

To return at least 60% of lost-time claimants to work within 20 days of claim acceptance, and at least 93% within 260 days.

Results

Results show that, over time, 97% of injured workers return to work or are fit to work at time of claim closure; 3% are unable to. Half of that number (1.5%) withdraw from the workplace, die, or leave the workforce for personal reasons other than the injury. This number remains largely unchanged over the periods reported upon, but there seems to be a slight improvement in the number (to 3.0% from 3.8%) in the latest period for which complete data is available (2003 accidents).

INJURED WORKERS WITH LOST-TIME CLAIMS

% Returning or fit to return to work within	2001	2002	2003	2004	2005
20 days	59.9%	61.7%	59.8%	59.4%	56.4%*
80 days	79.9%	80.8%	79.4%	79.7%	74.4%*
130 days	86.6%	87.7%	88.6%	88.0%	79.6%*
260 days	93.4%	94.1%	94.7%	94.4%	N/A
520 days	96.2%	96.5%	97.0%	N/A	N/A

% Not fit to return after more than 520 days	2001	2002	2003	2004	2005
	3.8%	3.5%	3.0%	N/A	N/A

* Some claims are still in treatment and rehabilitation as of December 31, 2005.
Note: N/A indicates that sufficient time has not elapsed for claims to mature for the specified time frame.
Note: Certain figures have been restated to reflect more up-to-date information.

Efficiency Goal

We will hold the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.

Indicator

To ensure the balance between assets and liabilities reflects a fully-funded liability, the Board of Directors will ensure a balance

Indicateur

La CSSIAT tient compte de la période écoulée avant que les travailleurs blessés reprennent le travail.

Objectif

Un total d'au moins 60 % des travailleurs blessés reprendront le travail dans les 20 jours suivant l'acceptation de leur réclamation et au moins 93 % des travailleurs blessés, dans les 260 jours.

Résultats

Les résultats démontrent qu'au fil du temps, un total de 97 % des travailleurs blessés reprennent le travail ou sont aptes à le faire quand leur réclamation prend fin. Par ailleurs, 3 % ne sont pas en mesure de reprendre le travail et la moitié de ce pourcentage (1,5 %) se retire de la population active, meurt ou quitte le marché du travail pour des raisons personnelles autres qu'en raison de leur blessure. Ces chiffres demeurent presque inchangés pour les périodes présentées. Toutefois, il semble y avoir une légère amélioration au cours du dernier exercice pour lequel des données complètes sont disponibles (accidents de 2003), soit de 3,8 à 3,0 %.

TRAVAILLEURS BLESSÉS QUI ONT PRÉSENTÉ UNE RÉCLAMATION AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL

% des travailleurs qui reprennent le travail ou qui sont aptes à le reprendre en moins de	2001	2002	2003	2004	2005
20 jours	59,9 %	61,7 %	59,8 %	59,4 %	56,4 %*
80 jours	79,9 %	80,8 %	79,4 %	79,7 %	74,4 %*
130 jours	86,6 %	87,7 %	88,6 %	88,0 %	79,6 %*
260 jours	93,4 %	94,1 %	94,7 %	94,4 %	n.d.
520 jours	96,2 %	96,5 %	97,0 %	n.d.	n.d.

% des travailleurs qui ne sont pas aptes à reprendre le travail après plus de	2001	2002	2003	2004	2005
520 jours	3,8 %	3,5 %	3,0 %	n.d.	n.d.

* Certains travailleurs blessés reçoivent encore des traitements et de la réadaptation au 31 décembre 2005.
Remarque : « n.d. » indique que certaines réclamations n'ont pas atteint le délai précisé.
Remarque : Certains chiffres ont été redressés de façon à refléter des renseignements plus à jour.

But en matière d'efficacité

Nous garderons les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possible aux clients.

Indicateur

Afin d'assurer que l'équilibre entre l'actif et le passif reflète une dette entièrement provisionnée, le conseil d'administration verra à ce que la CSSIAT atteigne un équilibre entre les taux et les

between rates and benefits is achieved through the annual rate-setting and budgeting process.

Target

At a minimum, we will maintain a fully-funded liability.

Results

Assessment Rate

The provisional 2005 assessment rate of $2.19 represents a decrease of $0.01 from the 2004 value. This decrease comes as a result of relatively stable claims and administrative costs and a reduction in accident frequency. In 2005, New Brunswick's rates continued to remain the lowest in Atlantic Canada.

Investment Portfolio

In 2005, the WHSCC investment portfolio underperformed its benchmark for the year, producing an annual return of 9.5%, compared to 10.0% for the benchmark. Investments held to meet future benefit obligations for past injuries reached $762 million at the end of 2005, representing a 102.3% funded liability.

Fraud and Abuse

In 2005, the Commission conducted 318 fraud and abuse investigations, resulting in present and future claim cost savings of more than $1 million.

Third-party Actions

During 2005, third-party action recoveries provided cost relief to employers of approximately $2.2 million, with injured workers receiving $579,862 in addition to compensation benefits. The cost relief provided is equivalent to the revenue generated b $0.03 on the average assessment rate.

Staff Satisfaction Goal

Our employees will consider the Commission a good place to work.

Indicator

Indicators used to measure this objective include a satisfaction survey, attendance, accident analysis, competition analysis, vacancy rates, turnover statistics, number of internal promotions, exit interview analysis, and numbers of long service employees.

prestations par le biais des processus annuels d'établissement des taux de cotisation et du budget.

Objectif

Au strict minimum, nous maintiendrons une dette entièrement provisionnée.

Résultats

Taux de cotisation moyen

Le taux de cotisation moyen provisoire de 2005, qui se chiffre à 2,19 $, représente une diminution de 0,01 $ par rapport au taux de 2004. La diminution est attribuable aux coûts des réclamations et aux frais administratifs relativement stables ainsi qu'à la diminution du nombre d'accidents. En 2005, le taux de cotisation moyen du Nouveau-Brunswick a continué à être le taux le plus bas au Canada atlantique.

Portefeuille de placement

Le portefeuille de placement de la CSSIAT a donné des résultats inférieurs à son portefeuille de référence pour l'exercice. Il a affiché un rendement annuel de 9,5 %, comparativement à 10,0 % pour le portefeuille de référence. Les placements détenus pour satisfaire aux obligations futures au titre des prestations pour des blessures antérieures ont atteint 762 millions de dollars à la fin de 2005, ce qui représente une dette provisionnée de 102,3 %.

Question de fraude et d'abus

En 2005, la CSSIAT a mené 318 enquêtes en vue de dépister des cas de fraude et d'abus, lesquelles ont donné lieu à des économies au titre des réclamations actuelles et futures se chiffrant à plus de 1 million de dollars.

Recours contre les tiers

Grâce aux recouvrements de tiers au cours de 2005, certains employeurs ont obtenu une libération des coûts se chiffrant à environ 2,2 millions de dollars et les travailleurs blessés ont reçu 579 862 $ en plus des prestations d'indemnisation. La libération des coûts équivaut au revenu produit par 0,03 $ du taux de cotisation moyen.

But en matière de satisfaction du personnel

Notre personnel considérera la CSSIAT comme un bon employeur.

Indicateur

Les indicateurs utilisés pour mesurer ce but comprennent le sondage sur la satisfaction, l'absentéisme, l'analyse des accidents, l'analyse des concours, les taux d'emplois vacants, le taux de roulement du personnel, le nombre de promotions internes, l'analyse des entrevues de fin d'emploi et le nombre d'employés possédant de nombreuses années de service.

Target

Employee satisfaction will remain at a high level for the organization.

Results

Attendance

On average, employees were absent from work 6.52 days in 2005, the lowest rate since the Commission began keeping these statistics in the early 1990s, and the third straight year of decline. This decline is a result of a number of contributing factors, such as an active Disability Management Program, managers' effective response to employee absences, and employee dedication and belief that the Commission is a "good place to work". In 2005, 51 (12%) of our employees were recognized for perfect attendance.

Accident Claims

The Commission completed another successful year with the Health and Safety Plan, using the ***5*22*** Program. Early in 2005, we focused on meeting the new First Aid Regulation - *Occupational Health and Safety Act* – 2004-130, which became effective in January. The total number of accepted claims in 2005 was 15 of the 36 filed, resulting in two lost-time claims for a total of 101 days for the year.

Staffing

In 2005, a total of 76 competitions were opened and completed, and six of these were cancelled. This total includes competitions for temporary assignments and casual and permanent positions. The vacancy rate improved in 2005, with an average of 9 unfilled positions, compared to 14.98 and 18.49 in 2004 and 2003 respectively. From the 40 completed competitions for permanent positions, 13 staff (32.5%) were promoted from within. The remaining 27 permanent positions were filled by external candidates or through lateral appointments or success in the competitive process for casual or contract employees.

Staff turnover this year was 3.64%, compared to 5.19% and 5.95% in 2004 and 2003 respectively. Seventeen employees left the organization in 2005, including 11 retirements. At the Annual Employee Awards and Recognition Ceremony in April 2005, 66 employees were honoured for milestones of 5 to 35 years of public service.

Objectif

La satisfaction des employés continuera à être élevée pour l'organisme.

Résultats

Absentéisme

Le nombre moyen de jours d'absence par employé était de 6,52 jours en 2005. Il s'agit du taux le plus bas depuis que la CSSIAT a commencé à garder ces statistiques au début des années 90 et de la troisième diminution en trois ans. Cette diminution est attribuable à un certain nombre de facteurs, tels un Programme de gestion de l incapacité au travail efficace; des interventions efficaces des responsables relativement aux absences des employés; le dévouement des employés; et leur croyance que la CSSIAT est un bon employeur. En 2005, un total de 51 employés (12 %) ont été reconnus pour leur assiduité parfaite.

Réclamations présentées par suite d'accidents

La CSSIAT a continué de connaître de bons résultats en 2005 pour ce qui est de son plan de santé et de sécurité, qui est fondé sur le programme ***5*22***. Au début de 2005, on a pris des mesures afin de se conformer au nouveau *Règlement sur les premiers soins* (2004-130) établi en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, lequel est entré en vigueur au mois de janvier. Des 36 réclamations présentées à la CSSIAT en 2005, un total de 15 ont été acceptées, dont 2 comprenaient une interruption de travail totalisant 101 jours pour l'exercice.

Dotation en personnel

Un total de 76 postes ont fait l'objet d'un concours en 2005. De ces concours, six ont été annulés. Ce total comprend les concours pour des affectations temporaires, des postes occasionnels et des postes permanents. Le taux d'emplois vacants s'est amélioré en 2005, avec une moyenne de 9 postes vacants par rapport à 14,98 en 2004 et à 18,49 en 2003. Treize des 40 postes permanents pourvus (32,5 %) sont attribuables à des promotions internes. Des candidats externes, des nominations latérales ou la réussite d'un concours d'employés occasionnels ou à contrat ont doté les 27 autres postes permanents.

Le taux de roulement du personnel s'est chiffré à 3,64 %, soit une diminution par rapport à 5,19 % en 2004 et à 5,95 % en 2003. Dix-sept employés ont quitté l'organisme en 2005 et de ce nombre, onze ont pris leur retraite. On a rendu hommage à 66 employés qui ont célébré de 5 à 35 années de service dans la fonction publique lors du Banquet de reconnaissance pour années de service et retraite qui a eu lieu au mois d'avril.

Staff are supported annually in performance and educational objectives. Yearly performance objectives are established through performance reviews and, in 2005, 95% of the Commission employees received performance reviews with their supervisors.

Survey

Finally, the employee satisfaction survey was re-administered in the fall. The response rate was 87%, with 87% of those respondents indicating that they find WHSCC "a good place to work." This result continues to be positive; although slightly lower than 94% in 2004, it remains at a consistent high level with both 2003 and 2002, which were 87% and 92% respectively.

WORKSAFE SERVICES DIVISION

Overview

The WorkSafe Services Division of the WHSCC (formerly the Prevention Services Division and the Compensation and Rehabilitation Services Division) administers New Brunswick's *Occupational Health and Safety (OHS) Act* and the New Brunswick *Workers' Compensation (WC) Act*. The division promotes workplace health and safety through a variety of accident prevention initiatives; provides businesses with health and safety planning and consulting services; and conducts health and safety inspections, accident investigations, and arbitration hearings under the *OHS Act*. As well, the Division provides injured workers with services related to claim adjudication, case management, benefits payments, and return-to-work assistance. With 214 staff, the WorkSafe Services Division is accessible to employers and workers through four regional offices: Bathurst, Grand Falls, Moncton and Saint John.

Highlights

- WorkSafe Services staff conducted 6,343 workplace inspections, and wrote 5,821 orders under the *OHS Act*.

- In 2005, the Commission created 25,553 claim files. Approximately one-half of these files involved no application for benefits or claim costs (e.g. notification of "event" only).

- The Commission adjudicated 13,023 applications for claims during 2005, a 4.9% increase from 2004; 1,128 were rejected as being non work-related or attributed to an uninsured

La CSSIAT appuie les objectifs de rendement et d'éducation que les employés fixent chaque année. Des objectifs de rendement annuels sont établis dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. Un total de 95 % des employés ont fait l'objet d'une évaluation du rendement avec leur surveillant en 2005.

Sondage

On a effectué le sondage annuel sur la satisfaction des employés à l'automne. Le taux de réponse se chiffrait à 87 % et de ce nombre, 87 % ont indiqué qu'ils considèrent la CSSIAT comme « un bon employeur ». Le pourcentage, bien qu'il continue d'être positif, est légèrement inférieur à celui de 2004, lequel se chiffrait à 94 %, mais demeure à des niveaux élevés semblables à ceux de 2003 (87 %) et de 2002 (92 %).

DIVISION DES SERVICES DE TRAVAIL SÉCURITAIRE

Aperçu

La Division des services de travail sécuritaire de la CSSIAT (anciennement la Division des services de prévention et la Division des services d'indemnisation et de réadaptation) voit à l'application de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick. Elle promouvoit la santé et la sécurité au travail au moyen de diverses initiatives de prévention des accidents; offre aux entreprises des services de planification et de consultation en matière de santé et de sécurité; et procède à des inspections, à des enquêtes sur des accidents et à des audiences d'arbitrage en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Par ailleurs, elle fournit aux travailleurs blessés des services de prise de décision sur les réclamations et de gestion des réclamations; des prestations; et de l'aide à reprendre le travail. La Division, qui compte 214 employés, offre des services aux employeurs et aux travailleurs à partir de quatre bureaux de région : Bathurst, Grand-Sault, Moncton et Saint John.

Faits saillants

- Les employés de la Division ont effectué 6 343 inspections et donné 5 821 ordres en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

- En 2005, la CSSIAT a créé 25 553 dossiers de réclamation. Environ la moitié de ces dossiers ne comprenaient pas de demande de prestations ni de coûts de réclamation (par exemple, avis d'incident seulement).

- La CSSIAT a pris une décision sur 13 023 réclamations en 2005, soit une augmentation de 4,9 % par rapport à 2004. De ces réclamations, 1 128 ont été refusées parce qu'elles n'étaient pas

employer. Of those accepted, 6,281 involved lost time of at least one day (a 9.2% increase from 2004), and 5,604 were no lost-time claims (medical costs only, and representing a 0.2 % increase from 2004). There were 10 work-related fatalities in 2005, which represents an increase of 11.1% from 2004.*

- Some injured workers require more comprehensive support from the WHSCC to help them return to employment. This assistance is provided through case management teams located in the regional offices, and may last for several months, or, in the most severe cases, several years. In 2005, 4,484 claimants received these services.

- The Commission also provides pension and long-term disability benefits to workers unable to replace their pre-accident income. At the end of 2005, there were 1,338 pre-1982 accident pensioners (a 4.9% reduction from 2004), and 2,338 injured workers receiving long-term disability (a 0.6% increase from 2004).

Activities

The WorkSafe Services Division's activities are intended to meet the requirements of the legislation it administers, while supporting the corporate mission, and achieving the goals of accident prevention, client satisfaction, and a timely, safe, and effective return to work.

Industry Sectors

The division concentrates its efforts on those industries and workplaces that are identified, through statistical analysis, as higher risk due to the number and cost of occupational injuries.

Focus Industries

The division continued to work with three industries identified in 2004: logging, sawmills, and nursing homes. In 2005, a fourth industry – fish processing – was added.

Commission staff met with employer associations in these four industries to discuss accident issues, recommend improved practices, and encourage active promotion of health and safety.

* There were nine work-related fatalities in 2004. This has been restated from the eight reported in the 2004 annual report.

liées au travail ou que l'employeur n'était pas inscrit auprès de la CSSIAT. Des réclamations acceptées, 6 281 comprenaient une interruption de travail d'au moins un jour, ce qui représente une augmentation de 9,2 % comparativement à 2004, et 5 604 ne comprenaient aucune interruption de travail (frais médicaux seulement), soit une augmentation de 0,2 % par rapport à 2004. Dix accidents mortels liés au travail sont survenus en 2005, soit une augmentation de 11,1 % par rapport à 2004.*

- Certains travailleurs blessés ont besoin de services plus spécialisés de la CSSIAT en vue de reprendre le travail. Des équipes de gestion des réclamations, lesquelles sont situées dans les bureaux de région, offrent ces services qui peuvent être d'une durée de plusieurs mois, voire plusieurs années dans les cas très graves. En 2005, un total de 4 484 travailleurs blessés ont reçu ces services.

- Par ailleurs, la CSSIAT verse des prestations de pension et d'invalidité à long terme aux travailleurs qui ne peuvent remplacer leur revenu d'avant l'accident. À la fin de 2005, la CSSIAT versait une pension à 1 338 travailleurs blessés pour un accident survenu avant 1982, soit une diminution de 4,9 % comparativement à 2004, et 2 338 travailleurs blessés recevaient des prestations d'invalidité à long terme, ce qui représente une augmentation de 0,6 % par rapport à 2004.

Activités

Les activités de la Division visent à satisfaire aux exigences des lois qu'elle applique, tout en appuyant la mission de la CSSIAT et en atteignant les buts qui traitent de la prévention des accidents, de la satisfaction des clients et de la reprise du travail efficace, rapide et en toute sécurité.

Secteurs d'industries

La Division concentre ses efforts sur les industries et les lieux de travail qui, d'après des analyses statistiques, comportent un risque plus élevé en raison du nombre de blessures subies au travail et de leur coût.

Industries ciblées

La Division a continué à travailler avec trois industries choisies en 2004, notamment l'exploitation forestière, les scieries et les foyers de soins. En 2005, on a choisi une quatrième industrie, soit l'industrie de la transformation du poisson.

Des employés de la CSSIAT ont eu des rencontres avec des associations d'employeurs de ces quatre industries pour discuter de questions qui traitent d'accidents, recommander de meilleures

* Neuf accidents mortels liés au travail sont survenus en 2004. Ce chiffre a été redressé des huit qui ont été signalés dans le rapport annuel 2004.

These industries continued to receive increased visits and inspections by health and safety officers, and Commission staff helped them to develop and enhance their health and safety programs.

Education

Workplace Health and Safety Workshops

In 2005, the Commission's education consultants conducted 552 workplace health and safety workshops around the province, on topics including due diligence, worker/employer responsibilities, accident investigation, developing health and safety programs, trenching, fall protection and others.

Provincial Health and Safety Workshops

The WorkSafe Services Division also hosted a variety of public workshops throughout the province. Focus for 2005 continued to be on the 3-day Joint Health and Safety Committee (JHSC) Core Training workshop, which attracted a total of 861 participants.

The division also hosted workshops addressing changes to the new First Aid Regulation (New Brunswick Regulation 2004-130), enacted on January 1, 2005. A total of 718 people attended. Other 2005 workshops included WHMIS, ***5*22*** and How to Assist in a Successful Return to Work.

Physician Workshops

The Commission's contracted orthopaedic surgeon, Dr. Eric Gozna, provided 15 education sessions to physicians in hospitals across the province and two sessions for the WHSCC's Cadre physicians, through the American College of Occupational and Environmental Medicine course. Dr. Gozna developed an internet-based course on *Third-Party Medicine*, a session which continues to be popular because the content covers a gap in medical school training. The Internet course is available free of charge to all New Brunswick physicians, physiotherapists, chiropractors and employers.

Occupational disease study

In 2002, the WHSCC studied its accepted occupational disease claims from 1992 – 1998. This study provided the Commission with a population-based risk model for future liability. This study was re-evaluated and enhanced in 2005, based on accepted claims from January 1999 to December 2004. An external actuary is comparing actual disease incident rates for this six-year period against predicted rates, and will update the model where appropriate.

pratiques et encourager la promotion active de la santé et de la sécurité. Ces industries ont continué à faire l'objet d'un plus grand nombre de visites et d'inspections par des agents de santé et de sécurité. Les employés de la CSSIAT les ont aidé à mettre au point et à améliorer leur programme de santé et de sécurité.

Éducation

Ateliers à l'intention des lieux de travail

Les conseillers en éducation ont présenté 552 ateliers à des lieux de travail néo-brunswickois en 2005. Les sujets traités comprenaient entre autres la diligence raisonnable; les responsabilités des travailleurs et des employeurs; les enquêtes sur les accidents; l'élaboration d'un programme de santé et de sécurité; l'excavation de tranchées; ainsi que la protection contre les chutes.

Ateliers dans l'ensemble de la province

La Division a offert divers ateliers publics dans l'ensemble de la province. La formation de base de trois jours pour les membres de comités mixtes d'hygiène et de sécurité a continué d'attirer l'attention en 2005. Les ateliers comptaient 861 participants.

La Division a également présenté des ateliers sur le nouveau *Règlement sur les premiers soins* (***Règlement du Nouveau-Brunswick 2004-130***), qui a été promulgué le 1er janvier 2005. Les ateliers comptaient 718 participants. Par ailleurs, la Division a offert des ateliers intitulés « Le SIMDUT », « Programme autogéré ***5*22*** » et « Comment favoriser une reprise du travail réussie ».

Ateliers à l'intention des médecins

Le chirurgien orthopédiste avec lequel la CSSIAT a passé un contrat, Dr Eric Gozna, a offert quinze séances de formation à des médecins d'hôpitaux de l'ensemble de la province et deux séances de formation au réseau de médecins de famille de la CSSIAT par le biais de l'American College of Occupational and Environmental Medicine. Dr Gozna a élaboré une séance de formation offerte sur Internet qui traite de la médecine par un tiers, laquelle continue à être en demande puisqu'elle s'ajoute à la formation médicale. La séance, qui est offerte gratuitement, s'adresse à tous les médecins, physiothérapeutes, chiropraticiens et employeurs de la province.

Étude sur les maladies professionnelles

En 2002, la CSSIAT a examiné les réclamations pour maladies professionnelles qu'elle avait acceptées de 1992 à 1998. L'étude lui a permis d'établir un modèle de risque fondé sur la population afin de déterminer le passif éventuel. On a actualisé l'étude en 2005 pour tenir compte des réclamations acceptées de janvier 1999 à décembre 2004. Un actuaire externe compare les taux réels et les taux prévus des maladies professionnelles pour cette période de six ans, et mettra le modèle à jour, le cas échéant.

Included in this 2005 study was a review of the NB Cancer Registry. The external actuary has identified possible occupationally-related cancers and their associated industries. The impact of cancers in New Brunswick will be layered on top of the updated risk model, and will allow the Commission to explore prevention initiatives and adjudication and case management issues.

The Commission also contacted other jurisdictions to identify occupational diseases accepted elsewhere, but not yet in New Brunswick. The Commission has identified diseases of interest and is currently gathering information for the jurisdiction on causative agents and industries. This information will also be factored into the risk model.

Events

WorkSafe Services staff participated in a number of events with industries, associations and groups throughout the year, promoting the Commission's prevention and return-to-work messages.

WHSCC Health and Safety Conference

In 2005, the WHSCC celebrated the 25th anniversary of its Annual Health and Safety Conference. A total of 549 registered delegates attended, and were offered a selection of 19 different workshops and one plenary session. The workshops were presented as shorter 1.5-hour lectures, half-day educational sessions or full-day "learn and apply" sessions. The accompanying trade show featured 36 health and safety exhibitor booths. Survey results for the conference overall were very positive.

Small Business Campaign

In August 2005, the WHSCC launched TALK, KNOWLEDGE, CONTROL, a campaign designed to educate small businesses on their legislative duties, help them identify and control workplace hazards and develop their own custom-tailored health and safety programs. The Canadian Manufacturers & Exporters (CME) and Canadian Federation of Independent Business supported the campaign.

The campaign had three components: television commercials, radio spots, and direct mail of *The Small Business Guide* to Health and Safety, an interactive easy-to-use CD that walks users through the basic steps of building a health and safety program. The campaign was promoted through television and radio ads,

L'étude de 2005 comprenait un examen du Registre du cancer du Nouveau-Brunswick. L'actuaire externe a déterminé les cancers qui pourraient être liés à certaines professions et leur industrie connexe. L'effet des cancers au Nouveau-Brunswick figurera sur le modèle de risque à jour et permettra à la CSSIAT d'examiner des initiatives de prévention ainsi que des questions liées à la prise de décision et à la gestion des réclamations.

La CSSIAT a également communiqué avec d'autres provinces et territoires afin de déterminer les maladies professionnelles qui y sont acceptées, mais qui ne le sont pas encore au Nouveau-Brunswick. Elle a relevé certaines maladies d'intérêt et recueille actuellement des données pour la province relatives aux agents causals et aux industries. Le modèle de risque reflétera également ces données.

Activités

Au cours de l'exercice, les employés de la Division ont pris part à un certain nombre d'activités avec des industries, des associations et des groupes divers en vue de promouvoir la prévention et la reprise du travail.

Conférence en matière de santé et de sécurité de la CSSIAT

En 2005, la CSSIAT a célébré le 25e anniversaire de sa conférence annuelle en matière de santé et de sécurité. La conférence a attiré 549 participants, qui pouvaient choisir parmi 19 différents ateliers et assister à une séance plénière. Les ateliers comprenaient des exposés d'une durée de 1,5 heure; des séances de formation d'une demi-journée; ou des séances pratiques d'une journée complète. L'exposition commerciale comptait plus de 36 stands d'exposants. Les résultats du sondage de la conférence étaient en général très positifs.

Campagne visant les petites entreprises

Au mois d'août 2005, la CSSIAT a lancé une campagne qui avait pour objectif de renseigner les petites entreprises sur leurs obligations législatives; de les aider à déterminer et à contrôler les dangers au lieu de travail; et d'appuyer leurs efforts en vue d'élaborer un programme de santé et de sécurité propre à leur entreprise. Le thème de la campagne était « Discutez. Connaissez. Contrôlez. ». L'Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada et la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ont appuyé la campagne.

La campagne comportait trois volets : des annonces télévisées; des annonces à la radio; et l'envoi du *Guide sur la santé et la sécurité à l'intention des petites entreprises*, un mini-CD interactif facile à utiliser qui aide les utilisateurs à créer un programme de santé et de sécurité grâce à des instructions étapes par étapes. La promotion de

and newspaper announcements were offered as an incentive to small business owners who completed the program. In addition, all companies that completed the program were presented with a certificate, poster and door decal indicating their success. Those companies who completed the process by the second week of October were also recognized in the Telegraph-Journal's Small Business Week special supplement.

As of December 7, 2005, 11 companies completed the program and about 600 companies have gone through all 12 sections of the CD. The Commission will continue to offer this program to small businesses.

Youth-focused Health and Safety Education

Youth initiatives remained a priority for the Commission throughout 2005. Close to 40,000 students were educated in health and safety in the 2004-2005 school year.

The Commission maintains a co-operative relationship with the Department of Education, actively involved in writing and developing occupational health and safety curricula and programs for all school levels, including many support resources produced specifically for teachers.

Significant WHSCC youth health and safety activities in the 2004 – 2005 school year include the introduction of the Stella the Safety Skunk Program, distribution of the SAFET-e-Card, free access to the Passport to Safety Program for high schools, and the launch of the first annual Student Safety Video Contest.

In September 2005 the Stella the Safety Skunk Program was introduced to all Anglophone elementary schools in the province. The program was adapted, with permission, from the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island's very successful program, and includes an activity guide complete with teacher-friendly health and safety ideas for the classroom, a skunk hand puppet, a poster, temporary tattoos and pencils for the students, and a four-volume set of safety literacy books per school.

The SAFET-e-Card, a miniature CD, features support resources, important facts for new and young workers, teaching ideas for the classroom, and links to relevant websites. Launched in November 2004, the CD promotes the WHSCC's resources to teachers, and

la campagne était sous forme de publicité à la télévision et à la radio. De plus, des annonces dans les journaux servaient d'incitation aux propriétaires de petites entreprises qui terminaient le programme. Par ailleurs, toutes les entreprises qui ont terminé le programme ont reçu un certificat, une affiche et un autocollant pour témoigner de leur réussite. Les entreprises qui ont terminé le processus à la deuxième semaine du mois d'octobre ont également été reconnues dans un supplément spécial du *Telegraph-Journal* publié dans le cadre de la Semaine de la PME.

Au 7 décembre 2005, un total de onze entreprises avaient terminé le programme et environ 600 entreprises avaient terminé les douze étapes du CD. La CSSIAT continuera à offrir ce programme aux petites entreprises.

Programmes de santé et de sécurité à l'intention de la jeunesse

Les initiatives à l'intention de la jeunesse ont continué à être une priorité à la CSSIAT tout au long de 2005. Des questions en matière de santé et de sécurité ont été présentées à près de 40 000 élèves pendant l'année scolaire 2004-2005.

La CSSIAT continue à favoriser une relation de collaboration avec le ministère de l'Éducation. Elle participe activement à la rédaction et à l'élaboration de programmes d'études en matière de santé et de sécurité pour tous les niveaux scolaires, y compris de nombreuses ressources de soutien à l'intention des enseignants.

Parmi les principales activités de santé et de sécurité à l'intention des jeunes organisées pendant l'année scolaire 2004-2005, on retrouve la présentation du programme intitulé *Stella la mouffette*, la distribution de la CYBERCARTE DE SÉCURITÉ, l'accès gratuit au programme *Passeport Sécurité* pour les écoles secondaires et le lancement du premier concours de vidéos à l'intention des élèves.

Au mois de septembre 2005, le programme *Stella la mouffette* a été mis en œuvre dans toutes les écoles primaires anglophones de la province. Le programme a été adapté du programme très réussi de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard, avec sa permission, et comprend un guide d'exercices pratiques qui offre des idées pratiques pour intégrer la santé et la sécurité à la salle de classe, une marionnette, une affiche, des tatouages temporaires et des crayons pour les élèves, ainsi qu'une série de quatre livres sur la sécurité pour chaque école.

La CYBERCARTE DE SÉCURITÉ, sous forme d'un mini-CD, présente des ressources de soutien: des faits importants pour les nouveaux et jeunes travailleurs; des idées pour la salle de classe; et des liens vers des sites Web pertinents. Le CD, qui a été distribué au mois de

engages parents to become involved in their child's job safety. By the end of December 2005, more than 16,000 SAFET-E Cards were distributed.

In 2004, the WHSCC began sponsoring free access to the national *Passport to Safety* program for New Brunswick high school students, and developed a *Passport to Safety* website, customized for New Brunswick teachers. In September 2005, the *Passport to Safety* program was launched in New Brunswick's Francophone high schools. In the 2004- 2005 school year 3,042 students completed the *Passport to Safety* test.

The Commission's bank of support resources continues to be in high demand for classroom use. In April 2005, a survey evaluating WHSCC youth resources from 2003 to 2005 was distributed to 980 school personnel. Approximately 85% of respondents indicated they had used WHSCC resources throughout the school year, and 87% indicated that WHSCC resources would become a regular part of their teaching.

Legislative Change

On January 1, 2005 the new First Aid Regulation (2004-130) was enacted. The new regulation updates the first aid standards set in 1991, and adds a requirement for employers to have emergency communication and transportation plans for remote workplaces. It also legislates that first aid providers must log any services provided, and must have a minimum of six hours combination of service or training per year to maintain certification. The new legislation was communicated through radio and newspaper ads, a pamphlet mailout to all assessed employers, public workshops held across the province in February, March and April and through the WHSCC website.

In December, Bill 13, An *Act to Amend the Occupational Health and Safety Act*, reached second reading. The bill recommends changes to Joint Health and Safety Committee legislation.

Workplace Accommodation Process

In 2005, the Commission continued to develop and promote the Workplace Accommodation (WA) Process program, a simplified program that helps workplaces develop a return-to-work process following a workplace injury or illness. This new

novembre 2004, décrit les ressources que la CSSIAT offre aux enseignants et invite les parents à s'intéresser à la sécurité au travail de leur enfant. À la fin du mois de décembre 2005, la CSSIAT avait distribué plus de 16 000 CYBERCARTES DE SÉCURITÉ.

En 2004, la CSSIAT a commencé à parrainer un accès gratuit au programme national *Passeport Sécurité* à l'intention des élèves du secondaire de la province et a mis sur pied un site Web de *Passeport Sécurité* spécialement conçu pour les enseignants de la province. Au mois de septembre 2005, *Passeport Sécurité* a été présenté aux écoles secondaires francophones de la province. Un total de 3 042 élèves ont terminé l'examen du programme *Passeport Sécurité* pendant l'année scolaire 2004-2005.

Les ressources de soutien de la CSSIAT continuent à être très en demande pour la salle de classe. En avril 2005, on a distribué un sondage à 980 membres du personnel scolaire en vue d'évaluer les ressources à l'intention des jeunes que la CSSIAT a offertes de 2003 à 2005. Environ 85 % des personnes qui y ont répondu ont indiqué qu'elles avaient utilisé des ressources de la CSSIAT pendant l'année scolaire, et 87 % ont indiqué que les ressources deviendraient une partie intégrante de leur enseignement.

Modifications législatives

Le *Règlement sur les premiers soins* (2004-130) a été promulgué le 1er janvier 2005. Le nouveau règlement met à jour les normes relatives aux premiers soins établies en 1991 et stipule que les employeurs doivent avoir un protocole de communication et de transport en cas d'urgence pour les endroits isolés. Il précise également que les secouristes doivent garder un registre de tous les soins offerts et avoir au moins six heures de service et de formation par année pour maintenir leur certificat. La CSSIAT a fait connaître le nouveau règlement par le biais d'annonces à la radio et dans les journaux; d'un dépliant envoyé à tous les employeurs cotisés; d'ateliers publics offerts dans l'ensemble de la province en février, en mars et en avril; et de son site Web.

Le projet de loi 13, intitulé la *Loi modifiant la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, était à l'étape de la deuxième lecture au mois de décembre. Le projet de loi propose des changements aux dispositions législatives relatives aux comités mixtes d'hygiène et de sécurité.

Processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail

En 2005, la CSSIAT a continué à élaborer et à promouvoir le Processus relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail, soit un programme simplifié qui aide les lieux de travail à mettre en place un processus de reprise du travail à la suite d'un accident du

approach requires a formal engagement by interested companies to commit time and resources to develop an internal Workplace Accommodation Process, including appointing a Return-to-Work (RTW) Co-ordinator. The WA Process was promoted at the Annual Health & Safety Conference in October, with attendance very high in both the English and French sessions. By the end of December 2005, 22 of the 60 targeted firms had begun the WA Process, and 24 firms had appointed a RTW Co-ordinator.

Medical Care

Cadre of Family Physicians

The Commission continued to maintain a network of six family physicians that are contracted to commit sufficient time each week to assess claimants and to discuss work limitations and restrictions with employers, and medical management with case managers. The Commission provided these physicians with training on employment-related health issues that most other family physicians may lack. To this end, WHSCC sponsored a two-part course through the American College of Occupational and Environmental Medicine in Moncton in August 2004 and August 2005. Five Cadre physicians, in addition to three Medical Advisors, completed the two-part course. Physicians from the Boards of PEI, Nova Scotia and Newfoundland and physicians providing occupational medicine services to New Brunswick employers also attended.

CORPORATE SERVICES DIVISION

Overview

The Corporate Services Division of the WHSCC provides the financial framework on which the Commission carries out its legislated mandate. With 85 employees, the division is responsible for the Commission's revenue-generation process, including rate setting, asset management, assessments, and liaison with more than 13,000 New Brunswick employers. The Corporate Services Division also provides administration services to the Commission, including the following: facilities management services, information technology services including software development and support, internal and external financial reporting, and strategic planning services including policy research and development.

travail ou d'une maladie professionnelle. La nouvelle approche demande un engagement formel de la part des entreprises intéressées qui consacreront du temps et des ressources à l'élaboration d'un processus interne relatif aux mesures d'adaptation en milieu de travail, y compris la nomination d'un coordonnateur du programme de reprise du travail. On a fait la promotion du Processus lors d'ateliers offerts à la conférence annuelle en matière de santé et de sécurité qui a eu lieu en octobre. Les ateliers, qui étaient offerts en français et en anglais, comptaient un très grand nombre de participants. À la fin de décembre 2005, un total de 22 des 60 entreprises ciblées avaient entrepris le processus et 24 entreprises avaient nommé un coordonnateur du programme de reprise du travail.

Soins médicaux

Réseau de médecins de famille

La CSSIAT a continué à maintenir un réseau de six médecins de famille qui s'assurent de consacrer suffisamment de temps chaque semaine pour évaluer des clients, ainsi que discuter de limitations et de restrictions de travail avec les employeurs et de la gestion médicale de cas avec les responsables de cas. La CSSIAT a offert une formation sur des questions de santé liées à l'emploi à ces médecins, une formation que la plupart des autres médecins de famille n'ont peut-être pas. À cette fin, la CSSIAT a parrainé un cours offert en deux volets par le biais de l'American College of Occupational and Environmental Medicine, à Moncton, aux mois d'août 2004 et 2005. Cinq médecins du réseau et trois médecins-conseils de la CSSIAT ont suivi le cours. Des médecins des commissions des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve, ainsi que des médecins offrant des services de médecine du travail à des employeurs de la province, l'ont également suivi.

DIVISION DES SERVICES GÉNÉRAUX

Aperçu

La Division des services généraux de la CSSIAT assure la structure financière selon laquelle cette dernière exécute le mandat qui lui a été confié en vertu de la loi. La Division, qui compte 85 employés, est chargée du processus de génération de revenus, y compris l'établissement des taux de cotisation, la gestion de l'actif, les cotisations et l'entretien de rapports avec plus de 13 000 employeurs néo-brunswickois. Par ailleurs, elle offre des services administratifs à la CSSIAT, dont la gestion des installations; des services de technologie de l'information, entre autres la mise au point de logiciels et du soutien; la présentation de l'information financière à l'interne et à l'externe; ainsi que des services de planification stratégique, qui comprennent la recherche et l'élaboration de politiques.

Activities

The Corporate Services Division's activities are intended to support the corporate mission and achieve the goal of holding the assessment rates to employers at the lowest level possible, consistent with the best possible benefits to clients.

Monthly Assessment on Actual Payroll (MAAP) Program Promotion

The MAAP program continued to be successfully received by New Brunswick employers, with 100 new businesses opting to join in 2005. By the end of the year, approximately 59% of assessed revenue was attributable to MAAP employers.

In 2005, the Assessment Services Department hosted 20 information sessions with employers, employer associations and groups.

Corporate Report

The Planning and Policy Department continued to produce quarterly Corporate Reports for 2005. The quarterly report was made available to the general public through the WHSCC website.

Policy Development

Consistent with the Board of Directors' responsibilities for interpreting legislation, in 2005 the Planning and Policy Department worked with the Board to complete its review of the deeming/rehabilitation project. Key policies approved include: rehabilitation, vocational rehabilitation, and return-to-work incentives. In addition, the Board continued to focus on occupational health and safety, improving conditions for entitlement and employer services policies.

REPORTING TO THE PRESIDENT AND CEO

Workers' Rehabilitation Centre (WRC)

Overview

The WRC is the WHSCC's specialized occupational rehabilitation centre, located in the community of Grand Bay-Westfield. The centre's 81 staff members strive to support the Commission in its efforts to achieve its goals by offering injured workers an intensive, specialized approach to rehabilitation.

Activités

Les activités de la Division visent à appuyer la mission de la CSSIAT et à atteindre le but suivant : garder les taux de cotisation des employeurs aussi bas que possible en accord avec le versement des meilleures prestations possible aux clients.

Promotion du système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels

Les employeurs du Nouveau-Brunswick ont continué à bien recevoir le système de la Cotisation mensuelle selon les salaires réels. Un total de 100 nouvelles entreprises se sont inscrites pendant l'exercice. À la fin de l'exercice, environ 59 % du revenu tiré des cotisations provenait des employeurs qui y participaient.

En 2005, les Services des cotisations ont tenu 20 séances d'information à l'intention d'employeurs, d'associations d'employeurs et de groupes divers.

Rapport trimestriel

Le Service de la planification et des politiques a continué à présenter des rapports trimestriels en 2005. Le grand public peut maintenant se procurer ces rapports sur le site Web de la CSSIAT.

Élaboration de politiques

Conformément aux responsabilités du conseil d'administration en ce qui a trait à l'interprétation de la législation, le Service de la planification et des politiques a travaillé avec le conseil en vue de terminer l'examen du projet sur le jugement de l'aptitude au travail / la réadaptation. Les principales politiques qui ont été approuvées touchent entre autres la réadaptation, la réadaptation professionnelle et les incitations à la reprise du travail. De plus, le conseil a continué à concentrer ses efforts sur la santé et la sécurité au travail; l'amélioration des critères d'admissibilité; et les politiques relatives aux services aux employeurs.

SERVICES RELEVANT DU PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Centre de rééducation professionnelle

Aperçu

Situé à Grand Bay-Westfield, le Centre de rééducation professionnelle offre des services spécialisés de réadaptation au travail. Les employés du Centre, dont le nombre s'élève à 81, s'efforcent à appuyer la CSSIAT dans ses efforts visant à atteindre ses buts, et ce, en offrant aux travailleurs blessés une approche intensive spécialisée en matière de réadaptation.

Activities

In 2005, the WRC treated 1,852 clients, for a total of 2,309 episodes (treatment issues). To improve client outcomes in pursuit of our goals, the WRC completed the following activities:

Best Practices/Enhancements

a) Stalled Return to Work (RTW)

The WRC implemented a new multidisciplinary service for clients who are "stalling" and fail their return-to-work program. The team evaluates barriers to progress – medical, physical, functional and psychosocial – to determine effective strategies to address these barriers. The client returns to work using the strategies to progress on their program. Preliminary results indicate that 50% of clients who received the stalled RTW service achieved a full return to work.

b) Mild Traumatic Brain Injury

The WRC completed a review of best practice for assessing and treating clients with mild traumatic brain injury (MTBI). An MTBI protocol is in development and will be finalized early in 2006. Criteria to identify MTBI are the key to ensuring that injured workers receive appropriate treatment to promote recovery.

c) Augmented Work Conditioning

In November, the WRC introduced a pilot multidisciplinary Augmented Work Conditioning team to increase return-to-work rates and decrease claim duration and costs by effectively addressing psychosocial barriers to return to work. The team uses a cognitive behavioural approach with individualized treatment to address barriers. The pilot will run for about one year.

Open House

The WHSCC hosted its annual Open House on June 3 at the WRC, during Disability Awareness Week, with 18 physicians and 12 employers attending.

A physician education program, accredited by both the Royal College of Physicians and Surgeons of Canada and the College of Family Physicians of Canada, was held in conjunction with the

Activités

En 2005, on a traité 1 852 clients au Centre pour 2 309 problèmes médicaux. Le Centre a entrepris les activités suivantes en vue d'améliorer les résultats pour les clients et d'atteindre les buts de la CSSIAT.

Meilleures pratiques / Améliorations

a) Service à l'intention des travailleurs blessés qui ne font plus de progrès suite à une reprise du travail

Le Centre a mis en œuvre un nouveau service multidisciplinaire pour les clients « qui ne font plus de progrès » et qui ne réussissent pas leur programme de reprise du travail. Une équipe détermine les obstacles qui empêchent les progrès, qu'ils soient de nature médicale, physique, fonctionnelle ou psychologique, et trouve des stratégies afin de les surmonter. Le client reprend ensuite le travail et met en pratique les stratégies en vue de faire des progrès au niveau de son programme. Des résultats préliminaires indiquent que 50 % des clients qui ont reçu le service ont réussi une reprise complète du travail.

b) Traumatisme crânien léger

Le Centre a effectué un examen des meilleures pratiques pour évaluer et traiter les clients atteints d'un traumatisme crânien léger. Il élabore actuellement un protocole qu'on utilisera dans ces cas. Le protocole sera achevé au début de 2006. Les critères qui servent à déceler les traumatismes crâniens légers permettent de faire en sorte que les travailleurs blessés reçoivent les traitements appropriés afin de promouvoir leur rétablissement.

c) Conditionnement au travail

Au mois de novembre, le Centre a formé une équipe multidisciplinaire dans le cadre du programme pilote de conditionnement au travail en vue d'augmenter les taux de reprises du travail et de réduire la durée et les coûts des réclamations, et ce, en éliminant les obstacles psychosociaux à la reprise du travail. L'équipe offre des traitements individualisés selon une approche comportementale cognitive. Le programme pilote se déroulera pendant environ une année.

Journée portes ouvertes

La CSSIAT a organisé une journée portes ouvertes au Centre le 3 juin pour souligner la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées. Un total de 18 médecins et de 12 employeurs ont pris part à l'activité.

Un programme éducatif à l'intention des médecins, agréé à la fois par le Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada et le Collège des médecins de famille du Canada, a été offert dans le

Open House. Program topics included:

- Family Practice Office Management of Lower Back Pain: An Algorithmic Approach
- Managing the Difficult Cases: Resources, Services and Aid Available from the WHSCC
- Workers' Rehabilitation Centre Orientation and Poster Presentations
- Opiophilia–Opiophobia: Keeping the Therapeutic Balance

Employers participated in the orientation and the workshop "How to Assist in a Successful Return to Work," as well as poster presentations on: Mild Traumatic Brain Injury; Cumulative Trauma Disorders (also known as Repetitive Strain Injuries); Work Hardening; and Reflex Sympathetic Dystrophy, or Complex Regional Pain Syndrome (CRPS).

Physician Communication/Relationship

In 2005, the WRC focused on improving communication with treating physicians to increase their knowledge of WRC services and improve treatment planning for individual injured workers. Activities included hosting an educational booth at the New Brunswick Medical Society Annual General Meeting, holding an accredited education program in conjunction with the open house, and increasing communication with the treating physician during an injured worker's time at the WRC.

Research/Centre of Excellence

In 2004, the WRC, in collaboration with Dalhousie University, undertook a research project titled *The Effectiveness of an Insomnia Treatment Program* to determine effective treatment intervention for sleep disturbance, a common problem with injured workers with chronic pain. Phase 3 of the project began in 2005, when the WRC incorporated the recommended insomnia intervention program into its Pain Management Program and began measuring its effectiveness.

In 2005, the WRC also began a collaborative research project with Dalhousie University and the University of New Brunswick titled *Work Related Musculoskeletal Pain: Factors Influencing treatment and Compensation Decisions.*

cadre de l'événement. Les séances étaient axées sur les sujets suivants :

- Le traitement des lombalgies en cabinet de médecine familiale : une approche algorithmique
- La gestion des cas complexes : ressources, aide et services offerts par la CSSIAT
- Orientation au Centre de rééducation professionnelle et présentations à l'aide d'affiches
- Opiophilie et opiophobie : l'équilibre thérapeutique

Les employeurs ont participé à l'orientation et à l'atelier intitulé « Comment contribuer à une reprise du travail réussie », ainsi qu'à des présentations à l'aide d'affiches sur les traumatismes crâniens légers, les troubles consécutifs aux traumas cumulatifs (aussi appelés les lésions attribuables au travail répétitif), le réentraînement au travail et la dystrophie sympathique réflexe, aussi connue sous le nom de syndrome de douleur régionale complexe.

Communications / Relations avec les médecins

En 2005, le Centre s'est concentré sur de meilleures communications avec les médecins traitants en vue de mieux leur faire comprendre les services offerts au Centre et d'améliorer la planification du traitement des travailleurs blessés. Les activités de l'exercice comprenaient un stand à l'assemblée générale annuelle de la Société médicale du Nouveau-Brunswick, un programme éducatif agréé de concert avec la journée portes ouvertes et des communications plus fréquentes avec le médecin traitant pendant le séjour du travailleur blessé au Centre.

Recherche / Centre d'excellence

En collaboration avec la Dalhousie University, le Centre a entrepris un projet de recherche en 2004 intitulé *L'efficacité d'un programme de traitement de l'insomnie*. Le projet a pour objectif de trouver des façons efficaces de traiter les troubles du sommeil, lesquels sont un problème commun chez les travailleurs blessés atteints de douleur chronique. En 2005, on a entrepris la troisième phase du projet, c'est-à-dire l'application des interventions recommandées par l'entremise du Programme de traitement de la douleur et l'évaluation de leur efficacité.

En collaboration avec la Dalhousie University et l'Université du Nouveau-Brunswick, le Centre a également entrepris un projet de recherche en 2005 intitulé *La douleur musculo-squelettique professionnelle : les facteurs qui ont un effet sur le traitement et les décisions liées à l'indemnisation.*

General Counsel's Office

Overview

Reporting to the President and CEO, the Office of the General Counsel provides administrative, legal and investigation services to the Commission. With a staff of six, the department is responsible for providing legal advice and information relating to all three acts administered by the Commission, spearheading fraud and abuse investigations, gathering adjudicative information, managing the Commission's subrogated third-party action recoveries and delivering education services in these respective areas.

Activities

Policy Compliance

In 2005, the Office of the General Counsel continued its efforts to ensure that policies adopted by the Commission are in compliance with the Commission's governing legislation, the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the provincial *Human Rights Act*.

Educational Support

The Office of the General Counsel lectured at a number of events in 2005, which were hosted by various stakeholder and advocacy groups including Insurance Claim Managers and the Canadian Bar Association - New Brunswick Branch.

Fraud and Abuse

The Commission continued to improve its ability to detect and prevent fraud and abuse throughout the province at the employer, worker and service provider level. In 2005, there was a marked increase in the verification of legitimate claims and the rejection or finalization of fraudulent claims referred for investigation.

Detection Initiatives: Certain co-operative information sharing agreements have become operational, while other agreements – with federal and provincial agencies and other information gathering organizations – are being finalized. Access to this information has provided adjudicators, case managers, assessment officers and investigators with additional tools to gather information and to combat fraud and abuse.

Prevention Initiatives: The Senior Investigator promotes awareness of the continued need for stakeholder participation in fraud and abuse prevention through the educational component

Bureau de l'avocat de la Commission

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Bureau de l'avocat de la Commission offre des services administratifs, juridiques et d'enquête à la CSSIAT. Il compte six employés et est responsable des demandes de renseignements et de consultations juridiques relativement aux trois lois appliquées par la CSSIAT; des enquêtes sur la fraude et l'abus; de la collecte de renseignements sur le processus décisionnel; de la gestion du recouvrement de tiers par suite d'une poursuite par voie de subrogation; et des services d'éducation dans ces secteurs.

Activités

Conformité des politiques

En 2005, le Bureau de l'avocat de la Commission a poursuivi ses efforts qui visent à assurer que les politiques adoptées par la CSSIAT sont conformes à la législation qui régit la CSSIAT, à la *Charte canadienne des droits et libertés* et à la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

Éducation

En 2005, le Bureau de l'avocat de la Commission a fait des présentations lors d'activités organisées par différents groupes d'intervenants et de défense, y compris les gestionnaires de demandes de règlement et l'Association du Barreau canadien – Division du Nouveau-Brunswick.

Question de fraude et d'abus

La CSSIAT a continué à améliorer sa capacité de dépister et de prévenir des cas de fraude et d'abus au niveau des employeurs, des travailleurs et des fournisseurs de soins partout dans la province. Pendant l'exercice, on a pu constater une augmentation nette de cas jugés légitimes et de refus ou de fermetures de réclamations frauduleuses qu'on avait adressées à des fins d'enquête.

Initiatives de dépistage : Certaines ententes sur l'échange de renseignements sont devenues opérationnelles tandis que d'autres, soit celles conclues avec des organismes des gouvernements fédéral et provinciaux ainsi que d'autres organismes où l'on recueille de l'information, sont en voie d'être mises au point. L'accès à ces renseignements donne aux agents d'indemnisation, aux responsables de cas, aux agents des cotisations et aux enquêteurs des outils additionnels pour recueillir des renseignements et combattre la fraude et l'abus.

Initiatives de prévention : Par l'entremise de la composante d'éducation de la stratégie de prévention de fraude et d'abus, l'enquêteur principal promouvoit la sensibilisation auprès des

of the Fraud and Abuse Prevention Strategy.

Human Resources Department

Overview

Reporting to the President and CEO, the Human Resources Department ensures that it offers effective and efficient services in support of the Commission's human resources requirements. In keeping with this, the department provides high quality services in the areas of human resource planning, health and safety, labour and compensation, learning and development, performance management, attendance, recruitment and selection, reward and recognition, succession planning and wellness.

Activities

The Human Resources Department's activities are intended to support the corporate mission and achieve the goal of staff satisfaction, by making the WHSCC a "good place to work."

HR Directives and Procedures

In an effort to continue to improve their effectiveness, 22 Human Resources directives and procedures were reviewed and revised.

HR Audit

The Human Resources Department continued to audit the compliance of Human Resources directives and procedures, with results showing a high level of compliance. This has helped both staff and managers by ensuring consistent practices and support of the corporate goal.

Job Descriptions

Our staff work annually with their managers to develop personal performance objectives and to plan for career development. This activity is supported by accurate job descriptions that not only include responsibilities and qualifications, but also identify job hazards and controls for each hazard. To ensure job descriptions were accurate and complete, in 2005 the Commission reviewed 68 positions, which were then posted to the Commission's intranet site.

Wellness Program

In 2005, as part of the Commission's ongoing Wellness Program, employees were offered a variety of activities as they relate to the four global objectives of physical, nutritional, psychological and

intervenants pour ce qui est du besoin continu de prévenir la fraude et l'abus.

Service des ressources humaines

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction, le Service des ressources humaines s'assure d'offrir des services efficaces à l'appui des besoins de la CSSIAT en ce qui a trait aux ressources humaines. À cette fin, le Service offre des services de haute qualité dans les secteurs qui suivent : la planification en matière des ressources humaines; la santé et la sécurité; les relations du travail et la rémunération; la formation et le perfectionnement; la gestion du rendement; l'absentéisme; le recrutement et la sélection; la reconnaissance et la récompense; la planification de la relève; et le mieux-être.

Activités

Les activités du Service des ressources humaines visent à appuyer la mission et les buts de la CSSIAT et à atteindre le but qui traite de la satisfaction des employés en assurant qu'on considère la CSSIAT comme « un bon employeur ».

Directives et procédures en matière des ressources humaines

On a examiné et révisé 22 directives et procédures en matière des ressources humaines afin de continuer à améliorer leur efficacité.

Vérification

Le Service des ressources humaines a continué à vérifier l'observation des directives et des procédures en matière des ressources humaines. Les résultats ont démontré un niveau élevé de conformité. Cette initiative a aidé les employés et les gestionnaires en assurant l'uniformité des pratiques et l'appui de la mission de la CSSIAT.

Descriptions d'emploi

Chaque année, les employés du Service établissent des objectifs de rendement personnels et planifient leur perfectionnement professionnel, et ce, de concert avec leur responsable. Cette activité est appuyée par des descriptions d'emploi précises qui comprennent non seulement les responsabilités et les compétences, mais aussi les dangers liés au travail et des mesures pour chaque danger. Afin d'assurer la précision et l'intégralité des descriptions d'emploi, on en a examiné 68 pendant l'exercice et on les a affichées sur le site Intranet de la CSSIAT.

Programme de mieux-être

En 2005, dans le cadre du programme continu de mieux-être de la CSSIAT, les employés ont participé à diverses activités liées aux quatre objectifs généraux qui ont trait à l'état physique, nutritionnel

basic health. Some of these activities included: aquacise classes; pedometer challenge, self-defence classes; fire extinguisher demonstration and quiz; blood glucose/cholesterol testing; flu vaccinations; fitness testing; skating; as well as distribution of "Body Bulletin" newsletters and 2006 Wellness calendars. Our Employee Assistance Program provider offered new services this year, including: Take 10; Teen/Parent HOTLINE; Family Connexions and LawLine.

Health and Safety

The 2005 Health and Safety Plan was launched in January, with the focus on improving all activities within the health and safety process and on developing a more efficient and meaningful program. Early in the year, work centred on ensuring that the Commission met all the requirements under the First Aid Regulation - *Occupational Heath and Safety Act* - 2004 – 130. Activities under the 2005 plan included: developing General Health and Safety Rules; an audit process and Health and Safety Education Directive; and delivering educational programs in Repetitive Strain and Hazard Control.

Annual Staff Meeting

In April, the Annual Staff Meeting was held, along with a Recognition Banquet, which honoured 66 employees and 10 retirees. Terry Kelly's presentation "I Can, You Can, We Can Do Anything", used stories, songs and open communication to deliver the message that believing in oneself is the key to opening doors to a rewarding and successful future – regardless of age.

Attendance and Disability Management

An educational session on Attendance and Disability Management was held for all managers and directors. The Disability Management Program helped 11 employees. Six employees returned to work during the year through the Gradual Return-to-Work Program, and five employees remained on the job through workplace adjustments.

Employee Satisfaction Survey

An employee satisfaction survey was re-administered in September, measuring indicators in the areas of: corporate

et psychologique ainsi qu'à la santé de base. Les activités qui ont eu lieu comprenaient entre autres des classes d'exercices en piscine; un défi de podomètre; des classes d'autodéfense; la démonstration du fonctionnement d'un extincteur d'incendie et un questionnaire; l'analyse du glucose et du cholestérol; la vaccination contre la grippe; l'évaluation de la condition physique; du patinage; ainsi que la distribution de bulletins intitulés *Body Bulletin* et du calendrier du mieux-être 2006. On a offert de nouveaux services dans le cadre du Programme d'aide aux employés pendant l'exercice, dont Take 10, une ligne d'assistance pour adolescents et parents, Family Connexions et des services consultatifs juridiques.

Santé et sécurité

Le Plan de santé et de sécurité de 2005 a été lancé au mois de janvier et visait l'amélioration de toutes les activités du processus de santé et de sécurité ainsi que l'élaboration d'un programme plus efficace et valable. Au début de l'exercice, on a déployé de grands efforts pour assurer que la CSSIAT se conformait à toutes les exigences du *Règlement sur les premiers soins* (2004-130) établi en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Les activités dans le cadre du Plan comprenaient l'élaboration de règles générales de santé et de sécurité; l'établissement d'un processus de vérification et la rédaction d'une directive portant sur la formation en santé et en sécurité; ainsi que la prestation de programmes éducationnels relatifs aux lésions attribuables au travail répétitif et à la maîtrise des dangers.

Réunion générale du personnel

La réunion générale du personnel et le Banquet de reconnaissance ont eu lieu au mois d'avril. On a rendu hommage à 66 employés et à dix retraités. La présentation du conférencier, Terry Kelly, était intitulée « Je peux, tu peux, nous pouvons tout faire ». Par le biais d'anecdotes, de chansons et de la communication ouverte, M. Kelly a fait comprendre que la confiance en soi est la clé pour un avenir enrichissant et couronné de succès, peu importe son âge.

Absentéisme et gestion de l'incapacité au travail

Les responsables et les directeurs ont participé à une séance de formation sur l'absentéisme et la gestion de l'incapacité au travail. Le programme de gestion de l'incapacité au travail a aidé onze employés. Pendant l'exercice, un total de six employés ont repris le travail par le biais du programme de reprise graduelle du travail et cinq sont demeurés au travail grâce à des modifications apportées à leur lieu de travail.

Sondage sur la satisfaction des employés

Au mois de septembre, on a effectué à nouveau un sondage auprès des employés pour mesurer leur niveau de satisfaction selon les

environment, job satisfaction, environment and security, supervision, and leadership. All results to each question this year indicated that staff agree and are very positive about their satisfaction with the Commission.

Training

The Commission recognizes the benefits of encouraging its employees to enhance their knowledge and upgrade their professional qualifications and skills through educational pursuits. The Human Resources Department sponsored 44 workshops and seven French language programs, with a total of 464 participants. These courses included topics such as: Performance Management, When & How to Help Your Employees, Practical Loss Control, Winning Presentations, CPR and Emergency First Aid, Collision Avoidance, Preparing for Retirement, Insights, Leadership Workshops, and MS Office Products. The Commission's active Growing Leaders Program offers development workshops and opportunities for 33 participants in various stages of the program.

Official Languages Act

The WHSCC recognizes its obligations and is committed to actively offering and providing quality services in the public's official language of choice, and to promote a more balanced use of both official languages within the public service. One complaint was received under the *Official Languages Act*, requiring no formal investigation.

Internal Audit

Overview

The internal audit function is an independent appraisal activity with the primary objective of assisting all organization members to effectively fulfill their responsibilities. This objective is accomplished by furnishing management with objective insights, analyses, appraisals, observations and recommendations relating to improving control within the entire organization. The department reports directly to the President and CEO and currently has two staff members.

Activities

Audits completed in 2005 include: Password Strength, Screen Saver Passwords, User Accounts, Assessment Revenue, Assessment Rates, Benefit Payments, General Ledger Balancing, Harmonized Sales Tax, VISA Expenditures, Expense Accounts and T5007s.

catégories suivantes : l'organisme en général; la satisfaction au travail; le milieu de travail et la sécurité; la surveillance; et la direction. Les réponses à chacune des questions ont indiqué que les employés sont très satisfaits à la CSSIAT.

Formation

La CSSIAT est consciente des bienfaits d'encourager ses employés à améliorer leurs connaissances, leurs compétences et leurs qualifications professionnelles par le biais d'activités éducatives. Le Service des ressources humaines a parrainé 44 ateliers et sept cours de français, auxquels 464 employés ont participé. Des ateliers étaient offerts dans les domaines suivants : la gestion du rendement; l'aide qu'on peut offrir à ses employés; le contrôle des pertes; les présentations gagnantes; la réanimation cardiorespiratoire et le secourisme d'urgence; le programme anti-collision; la préparation à la retraite; le Programme Insights; le leadership; et les produits de MS Office. On a offert des ateliers de perfectionnement dans le cadre du programme des chefs de demain de la CSSIAT, qui compte 33 participants à diverses étapes du programme.

Loi sur les langues officielles

La CSSIAT reconnaît ses responsabilités et s'engage à offrir activement des services de qualité aux membres du public dans la langue officielle de leur choix, et à promouvoir une utilisation plus équilibrée des deux langues officielles au sein des services publics. Une plainte a été déposée en vertu de la *Loi sur les langues officielles*, mais une enquête officielle ne s'est pas révélée nécessaire.

Vérification interne

Aperçu

La fonction de vérification interne est une activité d'évaluation indépendante dont l'objectif principal est d'aider tous les employés à s'acquitter de leurs fonctions de façon efficace. Le Service de la vérification interne atteint cet objectif en offrant des analyses, des évaluations, des observations, des recommandations et des commentaires objectifs en vue d'améliorer le contrôle au sein de l'organisme. Il relève directement du président et chef de la direction et compte actuellement deux employés.

Activités

Les vérifications effectuées en 2005 ont porté entre autres sur la puissance des mots de passe, les mots de passe pour la protection d'écran, les comptes d'utilisateur, le revenu tiré des cotisations, les taux de cotisation, les paiements au titre des prestations, l'équilibrage du grand livre, la taxe de vente harmonisée, les dépenses avec la carte VISA, les comptes de frais et les Feuillets T5007.

Communications Department

Overview

Reporting to the President and CEO of the WHSCC, the Communications Department is responsible for the Commission's internal and external communications initiatives, including translation services, websites, event management, media relations, publications, and public awareness products. The department also supports the Board, President and Executive Committee in raising awareness and understanding of the Commission's mandate and role.

Activities

The Communications Department's activities are intended to support the corporate mission and goals using the guiding principle of proactive communication.

Event Management

In 2005, the Communications Department was involved in a variety of stakeholder events in support of the Commission's mandate. The department continued its partnership with the New Brunswick Federation of Labour to promote the National Day of Mourning on April 28, and helped the Canadian Society of Safety Engineering commemorate North American Occupational Safety and Health (NAOSH) Week in May. The department also assisted the Workers' Rehabilitation Centre to mark New Brunswick's Disability Awareness Week by hosting the annual Open House at the Centre in June.

The department managed the logistics and helped plan the WHSCC's 25th Annual Health and Safety Conference, held in Saint John October 23-25. The conference attracted 549 registered delegates representing all stakeholder groups and virtually all New Brunswick industries.

Website

In 2005, there were 64,513 visitors to the WHSCC website, an increase of 15,836 over 2004. To drive traffic to the site, the department continued to market the site's URL on all communication products. Content was regularly refreshed to include new publications, press releases, workshops, and information on new legislation.

Production

In addition to the department's list of annual publications – including the WHSCC News, WHSCC Annual Report and WHSCC

Service des communications

Aperçu

Relevant du président et chef de la direction de la CSSIAT, le Service des communications coordonne les initiatives internes et externes de la CSSIAT en matière des communications, y compris les services de traduction, les sites Web, la gestion des activités, les relations avec les médias, les publications et les produits de sensibilisation du public. Par ailleurs, le Service offre un soutien au conseil d'administration, au président et chef de la direction et au comité de direction afin d'améliorer la sensibilisation ainsi que la compréhension du mandat et du rôle de la CSSIAT.

Activités

Les activités du Service des communications visent à appuyer la mission et les buts de la CSSIAT par l'entremise du principe directeur d'une communication proactive.

Gestion des activités

En 2005, le Service des communications a pris part à diverses activités organisées par des intervenants à l'appui du mandat de la CSSIAT. Le Service a poursuivi son partenariat avec la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick en vue de promouvoir le Jour de deuil le 28 avril, et avec la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail pour souligner la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail au mois de mai. Le Service a également aidé le Centre de rééducation professionnelle à marquer la Semaine de sensibilisation à la situation des personnes handicapées en organisant une journée portes ouvertes au Centre au mois de juin.

La CSSIAT a vu aux détails de la conférence et a aidé à planifié la 25e conférence annuelle en matière de santé et de sécurité, qui a eu lieu à Saint John du 23 au 25 octobre. Un total de 549 délégués y ont pris part, dont des participants représentant tous les groupes d'intervenants et presque toutes les industries du Nouveau-Brunswick.

Site Web

En 2005, un total de 64 513 personnes ont visité le site Web de la CSSIAT, soit une augmentation de 15 836 par rapport à 2004. Le Service a continué de publiciser l'adresse URL par l'entremise de tous les produits de communication en vue d'attirer le public au site. On a rafraîchi le contenu périodiquement pour ajouter des nouvelles publications, des communiqués ainsi que des détails sur les ateliers et les nouvelles dispositions législatives.

Production

En plus de ses publications annuelles, c'est-à-dire *Nouvelles de la CSSIAT*, *Rapport annuel de la CSSIAT 2004* et *Rapport aux*

Stakeholder Report – several new print products were developed in 2005.

These publications include:

- First Aid pamphlet: Meeting the new first aid regulation will save you an arm and a leg
- Home Reno pamphlet: Don't Forget to Build In Safety!

- Ergonomics and MSI pamphlet: Ergonomics and Musculoskeletal Injuries - Preventing Injury by Design

- Workshop certificates
- Employer Quick Reference Handbook
- Day of Mourning poster
- Lock Out Zero Tolerance flyer

- Trenching Zero Tolerance flyer

- Trenching sticker
- WHMIS training card
- JHSC training card

- Calendar 2006
- Hazard Alerts:
  Environmental Conditions Create Unsafe Working Situations

  Trash Compactor Fatality

  Lock Out – Your Life and Limbs Depend on it
  Workers Crushed while Unloading Waste Container

  New Brunswick Worker Buried Alive
- Safety Talks:
  #19 Trenching – Protection
  #20 Trenching - Inspection
  #25 Underground Utility Locates
  #26 Lock Out

Translation Services

The Translation Department reports to the Manager of Communications. Two translators and the translation co-ordinator translated or managed the translation of 641,681 words in 2005.

Media Relations

The Communications Department co-ordinated timely responses to media inquiries, using spokespeople from all divisions. The department also produced and issued press releases on all serious accidents and fatalities and Commission events.

intervenants de la CSSIAT 2004, le Service a produit bon nombre de documents imprimés en 2005.

Ces documents imprimés comprenaient :

- un dépliant intitulé *Le nouveau Règlement sur les premiers soins ne vous coûtera pas les yeux de la tête*;
- un dépliant sur les projets de rénovation, intitulé *Vous planifiez une construction résidentielle ou un projet de rénovation?*;
- un dépliant intitulé *L'ergonomie et les lésions musculo-squelettiques – La prévention des blessures au moyen d'une bonne conception*;
- des certificats à l'intention des participants aux ateliers;
- un *Livret d'information pour les employeurs*;
- une affiche sur le Jour de deuil;
- une feuille de renseignements intitulée *Verrouillage – Tolérance zéro!*;
- une feuille de renseignements intitulée *Excavation de tranchées – Tolérance zéro!*;
- un autocollant sur l'excavation de tranchées;
- une carte de poche attestant de la formation sur le SIMDUT;
- une carte de poche attestant de la formation d'un membre de comité mixte d'hygiène et de sécurité;
- le *Calendrier 2006*;
- des avis de danger-alerte, y compris :
  « Des conditions environnementales peuvent créer des situations de travail dangereuses »;
  « Un travailleur est décédé des suites d'un accident impliquant un compacteur de déchets »;
  « Le verrouillage : votre vie et votre intégrité en dépendent »;
  « Des travailleurs sont écrasés en déchargeant un contenant à déchets »;
  « Un travailleur néo-brunswickois est enterré vivant »;
- des exposés sur la sécurité, y compris :
  Numéro 19, « Excavation de tranchées – Protection »;
  Numéro 20, « Excavation de tranchées – Inspection »;
  Numéro 25, « Localisation des installations de services publics »;
  Numéro 26, « Verrouillage ».

Services de traduction

Les Services de traduction relèvent de la responsable des Communications. Le coordonnateur de la traduction et deux traductrices ont vu à la traduction de plus de 641 681 mots en 2005.

Relations avec les médias

En 2005, le Service des communications a coordonné des réponses rapides à des demandes de renseignements des médias par le biais de représentants de toutes les divisions de la CSSIAT. De plus, des communiqués ont été rédigés et distribués relativement à tous les accidents graves et mortels ainsi qu'aux activités de la CSSIAT.

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE APPEALS TRIBUNAL

I am again pleased to report on the activities of the Appeals Tribunal of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission for 2005. Our primary responsibility is to resolve appeals in a fair and timely manner, while delivering the highest quality services possible.

During 2005, as in the past, Appeals Tribunal members and staff continued to work toward completing appeals as quickly as possible. Due to changes in the Appeals Tribunal membership and staff over the past years, we were unable to process appeals as quickly as they were being filed. The increased inventory led to an increase in our overall processing time.

In 2004, we concentrated on reducing our inventory of appeals awaiting a hearing in the belief that, by lowering the inventory, appeal hearings would be scheduled faster. As reported last year, we were successful in reducing the inventory by 38% from the beginning of 2004. With the reduction in the inventory of appeals to be scheduled, we have improved our overall processing time.

We achieved a reduced overall processing time even though the time from the hearing to the decision being rendered increased over the year. This is attributable to the increased number of hearings in 2004 and early 2005. Since we held more hearings, more decisions needed to be written and processed. As well, court decisions provincially and nationally have added to the complexity of decision-making and writing. There is room for improvement and we will continue to examine every aspect of the appeal process for ways to streamline it. Also, we will continue to look at developing new and innovative ways of processing appeals. This remains an integral part of our goal to offer a higher quality of service.

The following are some of the Appeals Tribunal's achievements for 2005:

- The amount of appeals received increased by 5.5% from 2004.

- The overall average processing time for appeals was reduced by 13% from December 31, 2004. The average period of time for an appeal to be scheduled was reduced by 42% from 2004.

MESSAGE DU PRÉSIDENT DU TRIBUNAL D'APPEL

Je suis heureux de présenter le rapport des activités du Tribunal d'appel de la CSSIAT pour l'exercice 2005. La principale responsabilité du Tribunal d'appel est de régler des appels de façon juste et dans des délais raisonnables, tout en assurant la meilleure qualité de services possible.

Au cours de 2005, comme dans les exercices antérieurs, les membres et les employés du Tribunal d'appel ont continué à déployer des efforts pour traiter les appels aussi rapidement que possible. Étant donné les changements survenus au niveau des membres et du personnel du Tribunal d'appel au cours des derniers exercices, il nous a été impossible de traiter les appels au fur et à mesure qu'ils étaient déposés. Cet état de choses a entraîné une augmentation du délai de traitement général.

En 2004, nous avons concentré nos efforts en vue de réduire le nombre d'appels en attente d'une audience en espérant que cette réduction nous permette de traiter plus rapidement les audiences d'appel. Comme nous l'avons indiqué au dernier exercice, nous avons réussi à réduire le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire de 38 % par rapport au début de 2004. Nous avons ainsi pu réduire le temps requis pour traiter les appels.

Nous avons réussi à réduire le délai de traitement général bien que le délai entre l'audience et l'envoi de la décision ait augmenté au cours de l'exercice. Cette situation est attribuable au nombre accru d'audiences en 2004 et au début de 2005. Puisque nous avons tenu plus d'audiences, nous avons dû rédiger et traiter plus de décisions. Par ailleurs, des décisions des cours à l'échelle provinciale et nationale ont rendu plus complexe le processus de prise de décision et de rédaction de décisions. Il y a toujours place à l'amélioration et nous continuerons d'examiner tous les aspects du processus d'appel pour tenter de le simplifier. De plus, nous continuerons à chercher des moyens nouveaux et novateurs de traiter les appels. Ceci fait une partie intégrante de notre but, qui consiste à offrir une meilleure qualité de service.

Voici certaines réalisations du Tribunal d'appel en 2005 :

- Le nombre d'appels reçus a augmenté de 5,5 % par rapport à 2004.

- Le délai de traitement général des appels a été réduit de 13 % depuis le 31 décembre 2004. Le délai moyen pour qu'un appel soit inscrit à l'horaire a été réduit de 42 % depuis 2004.

- We maintained our usual hearing schedule of 12 to 14 days per month during most of the year, despite some changes in the Appeals Tribunal membership that would normally cause us to reduce the hearing schedule.

- Postponements of appeals increased by 26% over 2004. As postponed appeals remain in our inventory, and with the increase in appeal applications, our inventory of appeals to be scheduled increased by 11% over 2004. Postponed appeals will be monitored to determine whether a trend is developing and if so, we will take appropriate measures to prevent additional increases of postponements.

- We continued our *"substituted appeals list"* pilot project. Normally, three appeals are scheduled for one hearing day. We are also obligated to provide the parties to the appeal 30 days notice of the hearing day. Many of the appeals that are withdrawn or postponed provide less than 30 days notice before the scheduled hearing day, leaving us unable to replace the vacated spot with another appeal. In order to take advantage of full hearing days, in late 2004 we initiated a *"substituted appeals list"*. Before being considered as a substituted appeal, the case must meet eligibility criteria and all of the parties to the appeal must agree to be placed on the list. Once a case is on the substituted appeals list, it is tentatively scheduled on a regular hearing day. Should a cancellation of one of the three cases occur within a specified period of time before the hearing day, the substituted appeal is then slotted in the vacated spot and the parties to the appeal notified that the case will be heard. If there are no cancellations on the day with a substituted appeal, it is moved to our regular list and scheduled the following month, provided we have hearings in that area. We continued to identify appeal applications that met the criteria. However, there were only a few cases in which all of the parties agreed to be placed on the substituted appeals list. We will continue to monitor this project to determine its effectiveness and also carry on identifying substituted appeals to have this option available when cancellations occur.

- In 2003, the Supreme Court of Canada rendered a decision involving administrative tribunals and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*. At that time, a process was established to ensure that any questions regarding Charter rights were identified and appropriately documented before proceeding to a hearing. Our process was tested during the past year with the

- Nous avons maintenu le nombre de jours d'audience habituellement prévus de 12 à 14 par mois pour la plupart de l'exercice, malgré certains changements au niveau des membres du Tribunal d'appel qui auraient habituellement entraîné une diminution au niveau du calendrier des appels.

- Le nombre d'appels remis à plus tard a augmenté de 26 % par rapport à 2004. En raison de ces appels et de l'augmentation du nombre de demandes d'appel, le nombre d'appels à être inscrits à l'horaire a augmenté de 11 % comparativement à 2004. Nous surveillerons les appels remis à plus tard afin de déterminer si une tendance se manifeste et si c'est le cas, nous prendrons les mesures qui s'imposent en vue de prévenir d'autres augmentations au niveau de ces appels.

- Nous avons poursuivi notre projet pilote qui porte sur la « liste d'appels de substitution ». Normalement, trois appels sont inscrits à une journée d'audience. Les parties à un appel doivent également être avisées de l'audience 30 jours à l'avance. L'avis pour de nombreux appels retirés ou remis à plus tard est souvent donné moins de 30 jours avant l'audience prévue, nous laissant incapables de remplacer l'appel annulé par un autre. Afin de remplir les jours d'audience, nous avons établi une « liste d'appels de substitution » à la fin de 2004. Avant d'être considéré comme un appel de substitution, le dossier doit répondre à des critères d'admissibilité et toutes les parties à l'appel doivent accepter de figurer sur la liste. Une fois qu'un dossier a été placé sur la liste des appels de substitution, il est provisoirement inscrit à une journée d'audience normale. Si l'un des trois appels est annulé dans un délai déterminé avant l'audience, l'appel de substitution prend alors la place de l'appel annulé et les parties à l'appel sont avisées de l'audience. S'il n'y a aucune annulation le jour pour lequel un appel de substitution a été inscrit, l'appel figurera sur la liste normale du mois suivant, à la condition que des audiences soient prévues dans cette région. Nous avons continué à déterminer les appels qui répondent aux critères. Toutefois, il n'y a que quelques cas où toutes les parties ont accepté de figurer sur la liste des appels de substitution. Nous continuerons à surveiller ce projet afin d'évaluer son efficacité et à désigner des appels de substitution pour pouvoir profiter de cette option en cas d'annulation.

- En 2003, la Cour suprême du Canada a rendu une décision touchant les tribunaux administratifs et la *Charte canadienne des droits et libertés*. À ce moment-là, on a établi un processus afin d'assurer que toutes les questions relatives aux droits prévus par la *Charte* sont précisées et bien documentées avant de procéder à une audience. Notre processus a été mis à l'essai au cours du

first hearing involving a Charter issue. The process was successful as the questions were identified and all the appropriate parties attended the hearing.

- The reconsideration process was changed. Previously, appellants could appeal an Appeals Tribunal decision to the Court of Appeal and, at the same time, request a reconsideration of the Tribunal decision by submitting new substantial information. To avoid a situation where the Court of Appeal and an Appeals Panel might be considering the same issue, the Appeals Tribunal Guidelines were modified. Currently, if an appellant is appealing a Tribunal decision on a particular issue to the Court of Appeal, the Appeals Tribunal will not entertain a reconsideration request until such time as the Court has rendered its decision or that we have confirmation that the appeal has been discontinued.

- To provide interested parties with access to decisions and a mechanism to research certain topics, Appeals Tribunal decisions are published on the website. We continued this project started in 2004 by completing 2004 and most of 2005. The catalogue of decisions from previous years will be added as resources permit.

Training for Appeals Tribunal vice-chairpersons and members is a priority to ensure that timely, fair, consistent and impartial decisions are rendered. As the environment changes, the Tribunal must keep up with the changes. Therefore, it is essential that Tribunal members remain current in their knowledge of issues regarding workers' compensation and administrative tribunals. During 2005, Appeals Tribunal vice-chairpersons and members were provided with training opportunities through educational sessions covering a variety of topics concerning the responsibilities of the Appeals Tribunal, as well as subjects of interest associated to the workers' compensation environment. Members and staff were also given the opportunity to attend training provided by the Council of Canadian Administrative Tribunals in areas of administrative law as well as through local agencies and "in-house" training. Professional development is necessary to meet our responsibilities of resolving appeals in a fair and timely manner.

During 2005, Carole Keddy resigned as a vice-chairperson for personal reasons. We wish Ms. Keddy all the best in the future and thank her for her contributions. Also during the year, Melvin Vincent Sr. was appointed for a 5-year term. We look forward to

dernier exercice avec le premier appel sur une question portant sur des dispositions de la *Charte*. Le processus s'est révélé efficace puisque les questions ont été précisées et toutes les parties visées étaient à l'audience.

- On a modifié le processus d'un nouvel examen. Par le passé, les parties pouvaient faire appel d'une décision du Tribunal d'appel devant la Cour d'appel et, en même temps, demander un nouvel examen d'une décision du Tribunal en présentant de nouvelles preuves substantielles. Les ***Lignes directrices du Tribunal d'appel*** ont été modifiées afin d'éviter que la Cour d'appel et qu'un comité d'appel examinent la même question. À l'heure actuelle, si une partie fait appel d'une décision du Tribunal d'appel pour une question précise devant la Cour d'appel, le Tribunal d'appel n'acceptera pas de demande de nouvel examen jusqu'à ce que la Cour ait rendu sa décision ou qu'on ait confirmé que l'appel a été annulé.

- Dans le but d'offrir aux intéressés l'accès aux décisions et un mécanisme pour permettre la recherche de certains sujets, les décisions du Tribunal d'appel sont publiées sur le site Web de la CSSIAT. Nous avons continué ce projet entrepris en 2004, et nous avons terminé les décisions de 2004 et la plupart de celles de 2005. Le catalogue des décisions des exercices précédents sera ajouté selon les ressources disponibles.

Les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel doivent recevoir de la formation afin de fournir des décisions rapides, justes, uniformes et impartiales. À mesure que notre milieu change, le Tribunal d'appel doit changer aussi. Par conséquent, il est essentiel que les membres du Tribunal gardent leurs connaissances à jour sur les questions entourant l'indemnisation des travailleurs et les tribunaux administratifs. Au cours de l'exercice, les vice-présidents et les membres du Tribunal d'appel ont eu l'occasion de participer à des séances de formation portant sur divers sujets relatifs aux responsabilités du Tribunal d'appel, ainsi que sur des sujets liés à l'indemnisation des travailleurs. Les membres et les employés ont également eu la chance de prendre part à des activités de formation en droit administratif offertes par le Conseil des tribunaux administratifs canadiens, ainsi qu'à des séances offertes par des organismes régionaux et à l'interne. Le perfectionnement professionnel est nécessaire dans le but d'assumer notre responsabilité de régler les appels rapidement et avec équité.

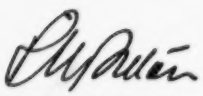
En 2005, Carole Keddy a démissionné de son poste de vice-présidente pour des raisons personnelles. Nous lui offrons nos meilleurs vœux de succès et la remercions de son apport au Tribunal d'appel. Au cours de l'exercice, Melvin Vincent père a été nommé pour un

working with Mr. Vincent and to his assistance toward achieving our objective of completing appeals in a fair and timely manner.

I would like to thank the Board of Directors for their support in operational matters, members and staff of the Appeals Tribunal, and all others involved with the Tribunal for your contributions over the past year. Your continued support is greatly appreciated.

The Appeals Tribunal will continue to face the challenges that the future undoubtedly will bring. I know that we will succeed in facing these challenges because of the commitment of Appeals Tribunal members and staff to achieving our goals.

Respectfully submitted,



Paul M. LeBreton, Q.C.
Chairperson, Appeals Tribunal

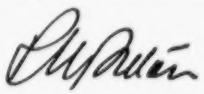
mandat de cinq ans. Nous sommes heureux qu'il fasse partie de notre équipe et nous sommes reconnaissant des efforts qu'il déploiera afin d'atteindre notre objectif de régler les appels de façon juste et dans des délais raisonnables.

J'aimerais remercier le conseil d'administration de son appui dans les questions opérationnelles, ainsi que les membres et les employés du Tribunal d'appel et tous ceux qui jouent un rôle dans le Tribunal de leur apport tout au long de l'exercice. Je suis très reconnaissant de votre soutien continu.

J'ai confiance que le Tribunal d'appel continuera à relever les défis que lui réserve sans doute l'avenir. Il y réussira grâce à l'engagement dont fait preuve ses membres et ses employés en vue de réaliser nos buts.

Veuillez recevoir, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes sentiments les plus respectueux.

Le président du Tribunal d'appel,



Paul M. LeBreton, c.r.

APPEALS TRIBUNAL MEMBERS AT DECEMBER 31, 2005

Chairperson

Paul M. LeBreton, Q.C.

The Chairperson of the Appeals Tribunal is appointed by the Lieutenant-Governor in Council and is responsible to the Board of Directors for the operation of the Appeals Tribunal.

Vice-Chairpersons

Andrew P. Aalund
Robert Cyr
Doris Guimond
William E. McNulty
Melvin Vincent Sr.

The Vice-Chairpersons of the Appeals Tribunal are appointed by the Lieutenant-Governor in Council as deemed necessary by the Chairperson in consultation with the Board of Directors.

Appeals Panel Members

Workers' Representatives	Employers' Representatives
Leo Paul Cormier	Stephen Beatteay
Michael Davidson	William Dixon
Earl Garland	Gilbert Doucet
Laura Gould	Donald Drury
Linwood Lawrence	Lionel Landry
Louis LeBlanc	Marc Long
Gaston Malenfant	Elie Richard
Linda Nadeau	Sandy Robertson
Thérèse Philippe	Jacques St-Onge
Roger Thériault	Joe Veriker

Appeals Panel members represent workers and employers from throughout the province and are appointed by the Board of Directors.

MEMBRES DU TRIBUNAL D'APPEL AU 31 DÉCEMBRE 2005

Président

Paul M. LeBreton, c.r.

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme le président du Tribunal d'appel qui est responsable devant le conseil d'administration des opérations du Tribunal d'appel.

Vice-président-e-s

Andrew P. Aalund
Robert Cyr
Doris Guimond
William E. McNulty
Melvin Vincent père

Le lieutenant-gouverneur en conseil nomme les vice-présidents du Tribunal d'appel qui sont réputés nécessaires par le président du Tribunal d'appel en consultation avec le conseil d'administration.

Membres des comités d'appel

Représentant-e-s des travailleurs	Représentant-e-s des employeurs
Leo Paul Cormier	Stephen Beatteay
Michael Davidson	William Dixon
Earl Garland	Gilbert Doucet
Laura Gould	Donald Drury
Linwood Lawrence	Lionel Landry
Louis LeBlanc	Marc Long
Gaston Malenfant	Elie Richard
Linda Nadeau	Sandy Robertson
Thérèse Philippe	Jacques St-Onge
Roger Thériault	Joe Veriker

Les membres des comités d'appel, qui sont nommés par le conseil d'administration, représentent les travailleurs et les employeurs de l'ensemble de la province.

2005

FINANCIAL STATEMENTS

2005

ÉTATS FINANCIERS

MANAGEMENT'S RESPONSIBILITY FOR FINANCIAL REPORTING

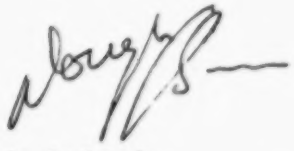
The financial statements of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission (WHSCC) of New Brunswick were prepared by management, which is responsible for the integrity and fairness of the data presented, including significant accounting judgments, estimates and actuarial assumptions. This responsibility includes selecting and applying appropriate accounting principles and actuarial assumptions consistent with those generally accepted in Canada.

In discharging its responsibility for the integrity and fairness of the financial statements, management maintains the internal controls necessary to provide reasonable assurance that relevant and reliable financial information is produced, and that assets are properly safeguarded. The Internal Audit Department conducts reviews to ensure that the Commission's internal controls and procedures are adequate, consistent, and applied uniformly.

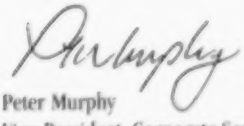
The Board of Directors is responsible for evaluating management in the performance of financial reporting responsibilities, and has approved the financial statements included in this Annual Report. The Board of Directors is assisted by the Financial Services Evaluation Committee, which reviews and recommends approval of the financial statements and meets periodically with management, the independent actuaries, the independent auditors and the internal auditor, concerning internal controls and all other matters relating to financial reporting.

Morneau Sobeco, the Commission's independent consulting actuary, has completed an actuarial valuation of the benefits liabilities included in the financial statements of the Commission and reported thereon in accordance with accepted actuarial principles.

Grant Thornton, the Commission's independent auditors, has performed an audit of the financial statements of the Commission in accordance with generally accepted Canadian auditing standards. The Auditors' Report outlines the scope of this independent audit and includes the opinion expressed on the financial statements.



Douglas C. Stanley
President and Chief Executive Officer



Peter Murphy
Vice-President, Corporate Services and Chief Financial Officer

RESPONSABILITÉ DE LA DIRECTION EN MATIÈRE D'INFORMATION FINANCIÈRE

Les états financiers de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (CSSIAT) du Nouveau-Brunswick ont été dressés par la direction, qui est responsable de l'intégrité et de la fidélité des données présentées, notamment des estimations, des hypothèses actuarielles et des jugements comptables importants. Cette responsabilité inclut le choix et l'application d'hypothèses actuarielles et de principes comptables appropriés, conformes à ceux généralement reconnus du Canada.

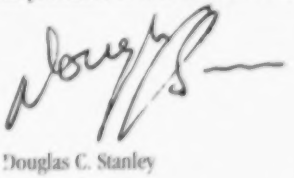
Pour s'acquitter de ses responsabilités relatives à l'intégrité et à la fidélité des états financiers, la direction exerce les contrôles internes qui s'imposent de façon que l'utilisateur soit raisonnablement assuré que l'information financière livrée est pertinente et fiable et que l'actif est adéquatement protégé. Le Service de la vérification interne effectue des examens pour s'assurer que les contrôles et méthodes internes de la CSSIAT sont appropriés, uniformes et effectués d'une façon uniforme.

Le conseil d'administration a la responsabilité d'évaluer la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière et il a approuvé les états financiers figurant dans le présent rapport annuel. Il est assisté dans ses responsabilités par le Comité d'évaluation des services financiers, qui examine les états financiers et en recommande l'approbation, et rencontre périodiquement la direction, les actuaires indépendants, les vérificateurs indépendants ainsi que le vérificateur interne pour discuter des contrôles internes et de toutes les autres questions reliées à l'information financière.

Morneau Sobeco, cabinet d'actuaires-conseils indépendant auprès de la CSSIAT, a effectué une évaluation actuarielle des engagements au titre des prestations figurant dans les états financiers de la CSSIAT ainsi qu'a fait rapport à ce sujet conformément aux principes actuariels reconnus.

Le cabinet Grant Thornton, les vérificateurs indépendants de la CSSIAT, a effectué une vérification des états financiers de la CSSIAT conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Le rapport des vérificateurs contient la description de l'étendue de cette vérification indépendante et l'expression de leur opinion sur les états financiers.

Le président et chef de la direction,



Douglas C. Stanley

Le vice-président aux Services généraux et principal agent financier,

Peter Murphy

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Balance Sheet

December 31, 2005

	2005 (000s)	2004 (000s)
ASSETS		
Cash and short-term investments	$ 21,784	$ 21,255
Receivables (Note 3)	11,944	11,412
Recoverable benefits liabilities	115,649	107,803
Investments (Note 4)	762,245	683,205
Capital assets (Note 5)	8,086	8,084
Other assets	513	497
	$ 920,221	$ 832,256
LIABILITIES AND FUND BALANCE		
Payables and accruals (Note 6)	$ 11,618	$ 10,643
Benefits liabilities (Notes 7 and 8)	888,260	831,441
Total liabilities	899,878	842,084
Fund balance	20,343	(9,828)
	$ 920,221	$ 832,256

On behalf of the Board:

Brad Brinston
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors

John W. Mahar
Financial Services Evaluation Committee, Board of Directors

Robert M. Scott
Chairperson, Board of Directors

Auditors' Report

To the Board of Directors

We have audited the balance sheet of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2005 and the statements of operations and fund balance and cash flows for the year then ended. These financial statements are the responsibility of the Commission's management. Our responsibility is to express an opinion on these financial statements based on our audit.

We conducted our audit in accordance with Canadian generally accepted auditing standards. Those standards require that we plan and perform an audit to obtain reasonable assurance whether the financial statements are free of material misstatement. An audit includes examining, on a test basis, evidence supporting the amounts and disclosures in the financial statements. An audit also includes assessing the accounting principles used and significant estimates made by management, as well as evaluating the overall financial statement presentation.

In our opinion, these financial statements present fairly, in all material respects, the financial position of the Workplace Health, Safety and Compensation Commission of New Brunswick as at December 31, 2005 and the results of its operations and its cash flows for the year then ended in accordance with Canadian generally accepted accounting principles.

Saint John, New Brunswick
February 24, 2006

Grant Thornton LLP

Chartered Accountants

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Bilan

au 31 décembre 2005

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
ACTIF		
Espèces et placements à court terme	21 784 $	21 255 $
Créances (note 3)	11 944	11 412
Engagements recouvrables au titre des prestations	115 649	107 803
Placements (note 4)	762 245	683 205
Immobilisations (note 5)	8 086	8 084
Autres éléments d'actif	513	497
	920 221 $	832 256 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS		
Comptes fournisseurs et frais courus (note 6)	11 618 $	10 643 $
Engagements au titre des prestations (notes 7 et 8)	888 260	831 441
Total du passif	899 878	842 084
Solde du fonds	20 343	(9 828)
	920 221 $	832 256 $

Au nom du conseil d'administration,

Brad Brinston
Comité d'évaluation des services financiers, conseil d'administration

John W. Mahar
Comité d'évaluation des services financiers, conseil d'administration

Robert M. Scott
Président du conseil d'administration

Rapport des vérificateurs

Au conseil d'administration

Nous avons vérifié le bilan de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2005, l'état des résultats d'exploitation et solde du fonds ainsi que l'état des mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Notre responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en se fondant sur notre vérification.

Notre vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues du Canada. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir un degré raisonnable de certitude quant à l'absence d'inexactitudes importantes dans les états financiers. La vérification comprend le contrôle par sondages des informations probantes à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À notre avis, ces états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2005, ainsi que les résultats de son exploitation et les mouvements de la trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus du Canada.

Saint John (Nouveau-Brunswick)
Le 24 février 2006

Grant Thornton LLP

Comptables agréés

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Statements of Operations and Fund Balance

For the year ended December 31, 2005

OPERATIONS

	2005 (000s)		2004 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Income			
Assessments (Note 9)	$ 146,968	$ 144,672	$ 142,828
Self-insured employers (Note 10)	27,187	31,284	27,934
Investments (Note 4)	45,819	64,597	54,839
Province of New Brunswick	900	900	900
	220,874	241,453	226,501
Expenses			
Claims costs incurred (Note 7)			
Short-term disability and rehabilitation	41,173	46,276	42,068
Long-term disability	66,848	72,094	72,600
Survivor benefits	8,604	7,178	6,395
Health care	51,161	53,550	49,044
	167,786	179,098	170,107
Administration (Note 11)	31,638	29,912	28,539
Appeals Tribunal	1,433	1,236	1,212
Legislative obligations (Note 12)	990	1,036	913
Risk Management rebates	–	–	300
	34,061	32,184	30,964
Total expenses	201,847	211,282	201,071
Excess of income over (expenses) for the year	$ 19,027	$ 30,171	$ 25,430

FUND BALANCE

Fund balance, beginning of year	$ (9,828)	$ (60,154)
Change in accounting policies	–	24,896
Adjusted fund balance, beginning of year	(9,828)	(35,258)
Excess of income over (expenses) for the year	30,171	25,430
Fund balance, end of year	$ 20,343	$ (9,828)

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre 2005

RÉSULTATS D'EXPLOITATION

	2005 (en milliers)		2004 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Revenus			
Cotisations (note 9)	146 968 $	**144 672 $**	142 828 $
Employeurs tenus personnellement responsables (note 10)	27 187	**31 284**	27 934
Placements (note 4)	45 819	**64 597**	54 839
Province du Nouveau-Brunswick	900	**900**	900
	220 874	**241 453**	226 501
Dépenses			
Frais engagés au titre des réclamations (note 7)			
Invalidité à court terme et réadaptation	41 173	**46 276**	42 068
Invalidité à long terme	66 848	**72 094**	72 600
Prestations de survivant	8 604	**7 178**	6 395
Assistance médicale	51 161	**53 550**	49 044
	167 786	**179 098**	170 107
Administration (note 11)	31 638	**29 912**	28 539
Tribunal d'appel	1 433	**1 236**	1 212
Obligations prévues par la loi (note 12)	990	**1 036**	913
Rabais relatifs à la gestion des risques	–	**–**	300
	34 061	**32 184**	30 964
Total des dépenses	201 847	**211 282**	201 071
Excédent des revenus sur les (dépenses) pour l'exercice	19 027 $	**30 171 $**	25 430 $

SOLDE DU FONDS

Solde du fonds, début de l'exercice	**(9 828) $**	(60 154) $
Modification de conventions comptables	**–**	24 896
Solde du fonds rajusté, début de l'exercice	**(9 828)**	(35 258)
Excédent des revenus sur les (dépenses) pour l'exercice	**30 171**	25 430
Solde du fonds, fin de l'exercice	**20 343 $**	(9 828) $

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Statement of Cash Flows

Year ended December 31, 2005

	2005 (000s)	2004 (000s)
Cash flow from operating activities		
Cash received from:		
Assessed employers	$ 144,837	$ 142,854
Self-insured employers	23,532	22,271
Interest and dividends	22,359	21,187
Province of New Brunswick	900	900
	191,628	187,212
Cash paid to:		
Injured workers or third parties on their behalf (Note 7)	122,279	115,306
Suppliers and employees, for administration and other services	32,920	31,014
	155,199	146,320
Net cash provided by operating activities	36,429	40,892
Cash flow from investing activities		
Cash received from:		
Sale of investments	202,263	240,645
Cash paid for:		
Purchase of investments	236,251	273,364
Purchase of capital assets	1,912	1,736
	238,163	275,100
Net cash (used in) investing activities	(35,900)	(34,455)
Increase in cash during the year	529	6,437
Cash and short-term investments, beginning of year	21,255	14,818
Cash and short-term investments, end of year	$ 21,784	$ 21,255

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Mouvements de la trésorerie

Exercice terminé le 31 décembre 2005

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
Rentrées et sorties de fonds liées à l'exploitation		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Employeurs cotisés	144 837 $	142 854 $
Employeurs tenus personnellement responsables	23 532	22 271
Intérêts et dividendes	22 359	21 187
Province du Nouveau-Brunswick	900	900
	191 628	187 212
Sorties de fonds affectées aux utilisations suivantes :		
Travailleurs blessés ou tiers au nom des travailleurs blessés (note 7)	122 279	115 306
Fournisseurs et employés, pour des services administratifs et autres	32 920	31 014
	155 199	146 320
Rentrées nettes de fonds liées à l'exploitation	36 429	40 892
Rentrées et sorties de fonds liées à l'investissement		
Rentrées de fonds provenant des sources suivantes :		
Vente de placements	202 263	240 645
Sorties de fonds affectées à l'utilisation suivante :		
Acquisition de placements	236 251	273 364
Acquisition d'immobilisations	1 912	1 736
	238 163	275 100
(Sorties) nettes de fonds liées à l'investissement	(35 900)	(34 455)
Augmentation des espèces pendant l'exercice	529	6 437
Espèces et placements à court terme, début de l'exercice	21 255	14 818
Espèces et placements à court terme, fin de l'exercice	21 784 $	21 255 $

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Notes to Financial Statements

December 31, 2005

1. NATURE OF OPERATIONS

The Workplace Health, Safety and Compensation Commission ("the Commission") was established by the New Brunswick Legislature effective January 1, 1995, under the *Workplace Health, Safety and Compensation Commission Act*. The Commission is responsible for the administration of the *Workers' Compensation Act* and the *Occupational Health and Safety Act*; and, in accordance with the provisions of these acts, for promoting accident prevention; administering the payment of benefits to injured workers and surviving spouses; and levying and collecting assessments from employers sufficient to fund the current and future costs of existing claims.

The Province of New Brunswick has committed to the funding of a grant to the Commission in support of occupational health and safety.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES

Cash and short-term investments

Cash and short-term investments are funds consisting of cash and money market instruments which will be liquidated in the near term.

Unbilled assessments

A portion of assessment income for the year is not billed or received until after year end. Part of the amount receivable is an estimate based on an analysis of payroll data of assessed employers and on other information. The remainder is determined based on amounts billed and received subsequent to year end. Any difference between unbilled assessments and the actual assessments received is credited or charged to income in the following year.

Recoverable benefits liabilities and self-insured employers

These financial statements include the effects of transactions carried out for self-insured employers (Federal and certain Provincial Government institutions) who bear the direct cost of their incurred claims and an appropriate share of administration costs.

The benefits liabilities recorded in these financial statements include obligations to injured workers of self-insured employers, excluding those injured workers and dependants receiving benefits under the federal *Government Employees Compensation Act* or the *Silicosis Compensation Act*. These obligations represent the actuarial present value of all expected future benefits payments on behalf of self-insured employers, for claims which occurred in the current fiscal year, or in any prior year. As these liabilities will be borne by the self-insured employers when paid, an offsetting recovery equal to the benefits liabilities is reported on the balance sheet as recoverable benefits liabilities. Self-insured employers who are Crown Corporations are required to provide the Commission with an irrevocable letter of credit, or a guarantee from the Province of New Brunswick as security.

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

au 31 décembre 2005

1. NATURE DES ACTIVITÉS

La Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail a été créée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick pour entrer en vigueur le 1er janvier 1995, aux termes de la *Loi sur la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail*. La Commission est responsable de l'application de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, et conformément aux dispositions de ces lois, de la promotion de la prévention des accidents; de l'administration du versement des prestations aux travailleurs victimes d'accident et aux conjoints survivants; et du prélèvement et de la perception auprès d'employeurs de cotisations suffisantes pour financer les coûts actuels et futurs des réclamations existantes.

La province du Nouveau-Brunswick s'est engagée à accorder une subvention à la Commission aux fins de la santé et de la sécurité au travail.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES

Espèces et placements à court terme
Les espèces et les placements à court terme sont des fonds sous forme d'espèces et d'instruments du marché monétaire qui seront liquidés dans l'année.

Cotisations non facturées
Une partie du revenu des cotisations pour l'exercice n'est facturée ou reçue qu'après la fin de l'exercice. Une part des créances est une estimation fondée sur une analyse des données sur la masse salariale des employeurs cotisés et sur des renseignements divers. Le reste est déterminé à partir des montants facturés et reçus après la fin de l'exercice. Toute différence entre ces cotisations non facturées et les cotisations réelles reçues est créditée ou portée au revenu de l'exercice suivant.

Engagements recouvrables au titre des prestations et employeurs tenus personnellement responsables
Les présents états financiers tiennent compte des conséquences des opérations conclues pour les employeurs tenus personnellement responsables (des organismes du gouvernement fédéral et certains du gouvernement du Nouveau-Brunswick) qui assument les coûts directs de leurs propres réclamations et une juste part des frais d'administration.

Les engagements au titre des prestations qui figurent dans les présents états financiers comprennent des obligations aux employés blessés d'employeurs tenus personnellement responsables, à l'exception des employés blessés et des personnes à charge qui reçoivent des prestations prévues par la loi fédérale intitulée la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*. Ces obligations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur pour les employeurs tenus personnellement responsables. Étant donné que ces engagements seront assumés par les employeurs tenus personnellement responsables lorsqu'ils seront acquittés, un recouvrement compensatoire correspondant aux engagements au titre des prestations figure au bilan comme des engagements recouvrables au titre des prestations. Les employeurs tenus personnellement responsables qui sont des sociétés d'État doivent remettre une lettre de crédit irrévocable ou une garantie de la province du Nouveau-Brunswick à la Commission qui constituera une garantie.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Investments

All portfolio investments were designated by the Commission as held-for-trading on January 1, 2004, in accordance with new Canadian Institute of Chartered Accountants (CICA) handbook section 3855, and are recorded at fair value. Interest and dividend income and realized gains and losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized gains and losses are included in investment income and recognized in the period in which they arise. All purchases and sales of securities classified as portfolio investments are recognized using trade-date accounting.

Fair values of investments are determined as follows:

- Equities are valued at their year-end closing sale price as reported on recognized public securities exchanges.
- Fixed-term investments are valued at their year-end closing or bid price based on available public quotations from recognized dealers in such securities.
- Commercial paper, short-term notes and treasury bills and term deposits maturing within one year are valued at either their year-end closing or bid price based on available quotations from recognized dealers in such securities, or at cost plus accrued interest, which approximates fair value.
- Pooled fund units are valued at their year-end net asset value, as determined by the fund manager or administrator. These values represent the Commission's proportionate share of underlying net assets at fair values.

Foreign currencies

Assets denominated in foreign currencies are translated into Canadian dollars at exchange rates prevailing at the end of the year. Income from these assets is translated at the rate in effect at the time the income is received.

Realized exchange gains or losses are included in investment income and recognized in the period earned. Unrealized exchange gains or losses resulting from the translation of foreign currency denominated asset balances are recorded in investment income in the period in which they arise.

Capital assets

Capital assets are reported at cost and are depreciated on a straight-line basis over their estimated useful lives. The rates used are as follows:

Buildings	25 or 40 years
Furniture and equipment	5 years
Leasehold improvements	Remaining term of relevant lease
Computer software and hardware	3 years
Motor vehicles	3 years, 35% residual value

Post-employment benefits

Payables and accruals include an amount for post-employment benefits based upon a January 1, 2006 actuarial valuation conducted by the Commission's independent consulting actuary.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

Placements

La Commission a désigné tous les placements de portefeuille comme étant détenus à des fins de transaction le 1er janvier 2004 en conformité avec le nouveau chapitre 3855 du *Manuel de l'Institut canadien des comptables agréés* et ils sont comptabilisés à leur juste valeur. Les revenus en intérêts et en dividendes ainsi que les gains et les pertes matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains et les pertes non matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils se produisent. Tous les achats et toutes les ventes de valeurs classés comme des placements de portefeuille sont comptabilisés en appliquant le principe de la comptabilisation à la date de transaction.

La juste valeur des placements est établie comme suit :

- Les actions sont évaluées selon leur cours vendeur de clôture à la fin de l'exercice tel qu'il est déterminé dans les bourses de valeurs publiques reconnues.
- Les placements à échéance fixe sont évalués selon leur cours de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs.
- Les billets de trésorerie, les billets à court terme, les bons du Trésor et les dépôts à terme venant à échéance dans une période allant jusqu'à un an sont évalués selon leur cours de clôture ou acheteur à la fin de l'exercice en fonction des cotes publiques disponibles de courtiers reconnus en telles valeurs, ou au coût d'acquisition en plus des intérêts courus, ce qui correspond approximativement à la juste valeur.
- Les parts de fonds en gestion commune sont évaluées à leur valeur de l'actif net à la fin de l'exercice tel qu'un gestionnaire ou un administrateur de fonds le détermine. Ces valeurs représentent la part proportionnelle de la Commission d'actif net sous-jacent à leur juste valeur.

Devises

L'actif en devises est converti en dollars canadiens aux taux de change en vigueur à la fin de l'exercice. Les produits de l'actif sont convertis au taux en vigueur au moment où on les reçoit.

Les gains ou les pertes sur change matérialisés sont inclus dans le revenu de placements et comptabilisés dans la période au cours de laquelle ils ont été gagnés. Les gains ou les pertes sur change non matérialisés résultant de la conversion de soldes d'actif en devises sont comptabilisés dans le revenu de placements au cours de la période au cours de laquelle ils se produisent.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût d'origine et amorties selon la méthode de l'amortissement linéaire sur leur durée d'utilisation probable estimative. Les taux utilisés sont les suivants :

Bâtiments	25 ou 40 ans
Mobilier et matériel	5 ans
Améliorations locatives	Période qui reste du contrat de location
Logiciels et matériel informatique	3 ans
Véhicules	3 ans, 35 % de valeur résiduelle

Avantages postérieurs à l'emploi

Les comptes fournisseurs et les frais courus comprennent une somme pour les avantages postérieurs à l'emploi calculée d'après une évaluation actuarielle effectuée en date du 1er janvier 2006 par l'actuaire-conseil indépendant de la Commission.

2. SIGNIFICANT ACCOUNTING POLICIES AND PRACTICES (CONTINUED)

Benefits liabilities

Benefits liabilities represent the actuarial present value of all future benefits payments expected to be made for claims which occurred in the current fiscal year or in any prior year. The benefits liabilities include provision for all benefits provided by current legislation, policies and administrative practices in respect of existing claims. Benefits liabilities also include the estimated liability for latent occupational disease and a provision for future administration costs of existing claims. Due to the nature of the estimated liability for latent occupational disease and the extent of related historical claims information available, this liability is more uncertain by its nature than other benefits liabilities. As information is accumulated and analyzed, adjustments may be necessary to improve precision. It is the Commission's practice to have an independent consulting actuary complete a valuation of the benefits liabilities of the Commission every year. Actual future costs could vary from those amounts presented in the financial statements.

Use of accounting estimates

In accordance with Canadian generally accepted accounting principles, the Commission's financial statements include Commission management's best estimates of the reported amounts of assets and liabilities as at the date of the financial statements and the reported amounts of income and expenses during the reporting periods presented. Actual results may differ from management's estimates by significant amounts. Benefits liabilities and accrued assessments are the most significant items that reflect estimates in these financial statements.

Funding policy

The Commission's funding policy permits a range for its funded ratio of assets to liabilities between 100% and 110% and specifies a funding goal of 105%. This permitted excess of assets over liabilities reduces the impact of year-to-year fluctuations, disasters and other unanticipated events, therefore providing rate stabilization. The assessment revenue raised in any year from assessed employers may include or be reduced by an amount designed to allow the Commission to attain a funded ratio considered financially advisable. The funded ratio at December 31, 2005 is 102.3% (2004 – 98.8%). Under the *Workers' Compensation Act*, a minimum funding level of 100% is required with any shortfall to be recovered over a period of 5 years.

Workers' Rehabilitation Centre

Included in health care payments is $8.1 million (2004 – $8.1 million) for services provided by the Workers' Rehabilitation Centre, a department of the Commission.

2. PRINCIPALES CONVENTIONS ET PRATIQUES COMPTABLES (SUITE)

Engagements au titre des prestations

Les engagements au titre des prestations représentent la valeur actuarielle actualisée de tous les paiements éventuels prévus au titre des prestations relatifs aux réclamations de l'exercice courant ou de tout exercice antérieur. Les engagements au titre des prestations incluent la provision relative à toutes les prestations prévues par la législation, les politiques et les méthodes administratives en vigueur à l'égard des réclamations existantes. Les engagements au titre des prestations incluent également le passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et une provision à l'égard des frais d'administration éventuels des réclamations existantes. Compte tenu de la nature du passif estimatif pour les maladies professionnelles latentes et de l'étendue des données disponibles sur les coûts historiques des réclamations connexes, ce passif est plus incertain de par sa nature que tout autre engagement au titre des prestations. À mesure que les données s'accumulent et qu'elles font l'objet d'une analyse, des rajustements pourraient être nécessaires pour améliorer la précision. La Commission a comme pratique de retenir les services d'un actuaire-conseil indépendant pour procéder à une évaluation de ses engagements au titre des prestations chaque année. Les coûts réels éventuels pourraient différer des montants qui figurent dans les états financiers.

Utilisation des estimations comptables

Conformément aux principes comptables généralement reconnus du Canada, les états financiers de la Commission comprennent les meilleures estimations de la direction de la Commission des montants d'actif et de passif inscrits à la date des états financiers et les montants de revenus et de dépenses comptabilisés au cours des périodes de comptabilisation présentées. Les résultats réels peuvent différer de façon considérable des estimations de la direction. Les engagements au titre des prestations et les cotisations courues sont principalement les postes qui reflètent des estimations dans les présents états financiers.

Politique de capitalisation

La politique de capitalisation de la Commission permet un écart entre 100 et 110 % de son pourcentage de capitalisation de l'actif sur le passif et précise un objectif de capitalisation de 105 %. Cet excédent permis d'actif sur le passif atténue les effets de fluctuations d'un exercice à un autre, de désastres et d'autres circonstances imprévues, assurant ainsi la stabilisation des taux. Le revenu des cotisations qui est tiré pendant une année auprès des employeurs cotisés peut comprendre un montant ou en être réduit afin de permettre à la Commission d'atteindre un pourcentage de capitalisation qui est considéré à recommander du point de vue financier. Le pourcentage de capitalisation au 31 décembre 2005 se chiffre à 102,3 % (2004 – 98,8 %). En vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, un niveau de capitalisation minimum de 100 % est exigé, avec toute insuffisance devant être récupérée sur une période de cinq ans.

Centre de rééducation professionnelle

Un total de 8,1 millions de dollars (2004 – 8,1 millions de dollars) est compris dans les paiements d'assistance médicale pour les services dispensés par le Centre de rééducation professionnelle, un service de la Commission.

3. RECEIVABLES

	2005 (000s)	2004 (000s)
Assessments billed	$ 2,709	$ 2,022
Unbilled assessments	8,164	7,996
Self-insured employers – receivable	2,184	2,498
Self-insured employers – deposits	(2,287)	(2,426)
Other	1,174	1,322
	$ 11,944	$ 11,412

4. INVESTMENTS

The Commission has an established policy for the management of its investments. As part of its investment process, it utilizes external investment portfolio managers. The compliance of these portfolio managers with the investment policy is monitored on a regular basis.

	2005 (000s) Fair Value	2004 (000s) Fair Value
i) Portfolio investments		
Fixed-term investments	$ 265,038	$ 233,796
Equities		
Canadian	131,619	119,331
U.S.	196,277	180,936
Non-North American	169,311	149,142
Total equities	497,207	449,409
	$ 762,245	$ 683,205

	2005 (000s)	2004 (000s)
ii) Deferred realized investment losses		
Balance, beginning of year	$ –	$ (26,453)
Applied to opening fund balance as part of the change in accounting policies	–	26,453
Balance, end of year	$ –	$ –

3. CRÉANCES

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
Cotisations facturées	2 709 $	2 022 $
Cotisations non facturées	8 164	7 996
Employeurs tenus personnellement responsables – créances	2 184	2 498
Employeurs tenus personnellement responsables – dépôts	(2 287)	(2 426)
Autres	1 174	1 322
	11 944 $	11 412 $

4. PLACEMENTS

La Commission a élaboré une politique visant la gestion de ses placements. Dans le cadre de son processus d'investissement, elle fait appel aux services externes de gestionnaires de portefeuille. L'observation de la politique de placement par ces gestionnaires de portefeuille est évaluée à intervalles réguliers.

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
	Juste valeur	Juste valeur
i) Portefeuille de placements		
Placements à échéance fixe	265 038 $	233 796 $
Actions		
Canadiennes	131 619	119 331
Américaines	196 277	180 936
Non nord-américaines	169 311	149 142
Total des actions	497 207	449 409
	762 245	683 205

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
ii) Pertes matérialisées reportées sur placements		
Solde, début de l'exercice	– $	(26 453) $
Somme appliquée au solde du fonds d'ouverture dans le cadre de la modification de conventions comptables	–	26 453
Solde, fin de l'exercice	– $	– $

4. INVESTMENTS (CONTINUED)

	2005 (000s)	2004 (000s)
iii) Investment income		
Interest and dividends	$ 21,891	$ 21,084
Realized investment gains	31,665	25,273
Change in unrealized investment gains	13,427	10,775
	66,983	57,132
Less: portfolio management expenses	(2,386)	(2,293)
	$ 64,597	$ 54,839

iv) Pooled funds

Certain of the Commission's portfolio investments are held through pooled funds with no fixed maturity date. The fair value of the investments held through pooled funds is as follows:

	2005 (000s)	2004 (000s)
Fixed-term investments	$ 265,038	$ 233,796
U.S. equities	4,220	4,458
Non-North American equities	41,238	32,215

v) Investment agreement

The Commission has entered into an investment agreement for the combined management of its investments and those of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island. These financial statements report the Commission's proportional share of the investments held in the fund, which was 88.42% at December 31, 2005 (2004 – 88.72%). The Commission receives a fee for the administration of the Workers' Compensation Board of Prince Edward Island's share of the fund.

vi) Market risk management

The Commission invests in publicly traded equities and bonds on domestic and foreign exchanges. These securities are affected by fluctuations in market prices. Policy guidelines have been established to ensure that the Commission's investments are diversified by issuer, industry and geographic location.

vii) Foreign exchange risk management

The Commission has certain investments denominated in foreign currencies. The Commission does not undertake long-term hedging strategies for the currency risk of foreign investments. Currency fluctuations may affect investment returns.

4. PLACEMENTS (SUITE)

iii) Revenu de placements

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
Intérêts et dividendes	21 891 $	21 084 $
Gains matérialisés sur placements	31 665	25 273
Modification des gains non matérialisés sur placements	13 427	10 775
	66 983	57 132
Moins : Frais de gestion de portefeuille	(2 386)	(2 293)
	64 597 $	54 839 $

iv) Fonds en gestion commune

Une part du portefeuille de placements de la Commission est détenue sous forme de fonds en gestion commune sans date d'échéance fixe. La juste valeur des placements détenus sous forme de fonds en gestion commune s'établit comme suit :

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
Placements à échéance fixe	265 038 $	233 796 $
Actions américaines	4 220	4 458
Actions non nord-américaines	41 238	32 215

v) Accord relatif aux placements

La Commission a conclu un accord relatif aux placements en vue de la gestion combinée de ses placements et de ceux de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard. Les présents états financiers rapportent la part proportionnelle des placements de la Commission dans le fonds, laquelle était de 88,42 % au 31 décembre 2005 (2004 – 88,72 %). La Commission reçoit des honoraires pour l'administration de la part du fonds de la commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard.

vi) Gestion de risque de marché

La Commission investit dans des actions et des obligations émises dans le public dans une Bourse nationale ou étrangère. Les variations des prix du marché ont un effet sur ces valeurs. Des lignes directrices ont été établies pour assurer que les placements de la Commission sont diversifiés selon l'émetteur, l'industrie et la région géographique.

vii) Gestion de risque de change

La Commission a certains placements libellés en devises. Elle n'entreprend pas de stratégies de couverture à long terme pour le risque de change de placements à l'étranger. Les fluctuations monétaires peuvent avoir un effet sur le rendement des placements.

4. INVESTMENTS (CONTINUED)

viii) Credit risk management

Credit risk on fixed-term or money market investments arises from the possibility that the issuer of an instrument fails to meet its obligation to make interest payments and repay principal. Policy guidelines have been established to ensure the Commission holds corporate fixed-term investments with a credit rating of A or higher, and Canadian federal or provincial government fixed-term investments with a credit rating of BBB or higher. The Commission may only invest in money market instruments that are provincially or federally guaranteed, or are guaranteed by one of the five largest Canadian chartered banks.

ix) Interest rate risk management

Future changes in the prevailing level of interest rates will affect the fair value of the fixed-term investments. The table below presents the remaining term to maturity of the Commission's portion of the outstanding fixed-term investments held in the pooled fund.

	REMAINING TERM TO MATURITY (000s)				
	Within 1 year	Over 1 year to 5 years	Over 5 years	TOTAL 2005	TOTAL 2004
Fixed-term investments (fair value)	$ 1,758	$ 108,586	$ 154,694	**$ 265,038**	$ 233,796

The average effective yield of these fixed-term investments is 4.33% (2004 – 4.13%) per annum based on market value.

5. CAPITAL ASSETS

	2005 (000s)			2004 (000s)
	Cost	Accumulated Depreciation	Net Book Value	Net Book Value
Land	$ 162	$ –	**$ 162**	$ 162
Buildings	11,765	7,062	**4,703**	4,925
Leasehold improvements	128	2	**126**	–
Furniture and equipment	4,104	3,319	**785**	818
Computer software and hardware	10,167	8,080	**2,087**	1,981
Motor vehicles	378	155	**223**	198
	$ 26,704	$ 18,618	**$ 8,086**	$ 8,084

4. PLACEMENTS (SUITE)

viii) Gestion de risque de crédit

Le risque de crédit sur les placements à échéance fixe ou les instruments du marché monétaire se pose en raison de la possibilité que l'émetteur d'un instrument manque à son obligation de faire des paiements d'intérêts et de rembourser le capital. Des lignes directrices ont été établies dans une politique pour s'assurer que la Commission détient des placements à échéance fixe émis par les sociétés présentant une cote de crédit de « A » ou plus ainsi que des placements à échéance fixe des gouvernements fédéral et provinciaux du Canada présentant une cote de crédit de « BBB » ou plus. La Commission ne peut investir que dans des instruments du marché monétaire qui sont garantis au niveau provincial ou fédéral, ou sont garantis par l'une des cinq principales banques à charte canadiennes.

ix) Gestion du risque de taux d'intérêt

Les variations futures du niveau des taux d'intérêt auront un effet sur la juste valeur des placements à échéance fixe. Le tableau suivant présente la période qui reste jusqu'à l'échéance de la part des placements à échéance fixe en cours de la Commission qui sont détenus dans le fonds en gestion commune.

	PÉRIODE QUI RESTE JUSQU'À L'ÉCHÉANCE (en milliers)				
	Un an ou moins	Plus d'un an et moins de cinq ans	Cinq ans ou plus	**TOTAL 2005**	TOTAL 2004
Placements à échéance fixe (juste valeur)	1 758 $	108 586 $	154 694 $	**265 038 $**	233 796 $

Le rendement effectif moyen de ces placements à échéance fixe se chiffre à 4,33 % (2004 – 4,13 %) par an selon la valeur marchande.

5. IMMOBILISATIONS

	2005 (en milliers)			2004 (en milliers)
	Coût	Amortissement cumulé	**Valeur comptable nette**	Valeur comptable nette
Terrain	162 $	– $	**162 $**	162 $
Bâtiments	11 765	7 062	**4 703**	4 925
Améliorations locatives	128	2	**126**	–
Mobilier et matériel	4 104	3 319	**785**	818
Logiciels et matériel informatique	10 167	8 080	**2 087**	1 981
Véhicules	378	155	**223**	198
	26 704 $	18 618 $	**8 086 $**	8 084 $

6. PAYABLES AND ACCRUALS

	2005 (000s)	2004 (000s)
Accounts payable and accruals	$ 8,889	$ 8,023
Post-employment benefits	2,729	2,620
	$ 11,618	$ 10,643

7. BENEFITS LIABILITIES

i) Continuity schedule

	2005 (000s)					2004 (000s)
	Short-term disability and rehabilitation	Long-term benefits	Survivor benefits	Health care	TOTAL	TOTAL
Balance, beginning of year	$ 89,428	$ 472,271	$ 102,916	$ 166,826	$ 831,441	$ 776,640
Add claims costs incurred:						
Current year injuries	39,806	39,931	1,478	35,279	116,494	102,086
Prior years' injuries	6,470	32,163	5,700	18,271	62,604	68,021
	46,276	72,094	7,178	53,550	179,098	170,107
Less claims payments made:						
Current year injuries	12,008	156	49	9,327	21,540	19,617
Prior years' injuries	28,437	34,186	8,501	29,615	100,739	95,689
	40,445	34,342	8,550	38,942	122,279	115,306
Balance, end of year	$ 95,259	$ 510,023	$ 101,544	$ 181,434	$ 888,260	$ 831,441

ii) Current year injuries

	2005 (000s)			2004 (000s)		
	Claims payments	Present value of expected future costs	Claims costs incurred	Claims payments	Present value of expected future costs	Claims costs incurred
Short-term disability and rehabilitation	$ 12,008	$ 27,798	$ 39,806	$ 11,139	$ 25,970	$ 37,109
Long-term disability	156	39,775	39,931	96	32,221	32,317
Survivor benefits	49	1,429	1,478	43	1,733	1,776
Health care	9,327	25,952	35,279	8,339	22,545	30,884
	$ 21,540	$ 94,954	$ 116,494	$ 19,617	$ 82,469	$ 102,086

6. COMPTES FOURNISSEURS ET FRAIS COURUS

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
Comptes fournisseurs et frais courus	**8 889 $**	8 023 $
Avantages postérieurs à l'emploi	**2 729**	2 620
	11 618 $	10 643 $

7. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS

i) Historique

	2005 (en milliers)					2004 (en milliers)
	Invalidité à court terme et réadaptation	Prestations à long terme	Prestations de survivant	Assistance médicale	**TOTAL**	TOTAL
Solde, début de l'exercice	89 428 $	472 271 $	102 916 $	166 826 $	**831 441 $**	776 640 $
Plus : Frais engagés au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	39 806	39 931	1 478	35 279	**116 494**	102 086
Accidents des exercices antérieurs	6 470	32 163	5 700	18 271	**62 604**	68 021
	46 276	72 094	7 178	53 550	**179 098**	170 107
Moins : Paiements effectués au titre des réclamations :						
Accidents de l'exercice courant	12 008	156	49	9 327	**21 540**	19 617
Accidents des exercices antérieurs	28 437	34 186	8 501	29 615	**100 739**	95 689
	40 445	34 342	8 550	38 942	**122 279**	115 306
Solde, fin de l'exercice	95 259 $	510 023 $	101 544 $	181 434 $	**888 260 $**	831 441 $

ii) Accidents de l'exercice courant

	2005 (en milliers)			2004 (en milliers)		
	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	**Frais engagés au titre des réclamations**	Paiements au titre des réclamations	Valeur actualisée des frais éventuels prévus	Frais engagés au titre des réclamations
Invalidité à court terme et réadaptation	12 008 $	27 798 $	**39 806 $**	11 139 $	25 970 $	37 109 $
Invalidité à long terme	156	39 775	**39 931**	96	32 221	32 317
Prestations de survivant	49	1 429	**1 478**	43	1 733	1 776
Assistance médicale	9 327	25 952	**35 279**	8 339	22 545	30 884
	21 540 $	94 954 $	**116 494 $**	19 617 $	82 469 $	102 086 $

7. BENEFITS LIABILITIES (CONTINUED)

iii) Prior years' injuries

Significant changes in prior years' claims costs arising from the estimate of the benefits liabilities included the following:

	Increase (decrease) in benefits liabilities and claims costs incurred	
	2005 (000s)	2004 (000s)
Reduction in assumed indexing rate for CPI-indexed benefits	$ (2,300)	$ (3,000)
Unfavourable experience on health care costs	5,700	6,600
Unfavourable experience on long-term disability costs	1,200	12,700

8. ACTUARIAL ASSUMPTIONS

The estimate of the benefits liabilities is based on assumptions that reflect both short-term and long-term forecasts. The table below lists the principal economic assumptions used:

	2005		2004	
	CPI-indexed awards	Other payments	CPI-indexed awards	Other payments
Gross rate of return	7.12%	7.12%	7.12%	7.12%
Inflation – Year 1	2.08%	4.00%	1.72%	4.00%
– subsequent years	3.00%	4.00%	3.00%	4.00%
Net rate of return – Year 1	4.94%	3.00%	5.31%	3.00%
– subsequent years	4.00%	3.00%	4.00%	3.00%

9. ASSESSMENTS

	2005 (000s)		2004 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessment income	$ 146,768	$ 144,495	$ 142,571
Interest and penalties	800	755	720
Uncollectibles	(600)	(578)	(463)
	$ 146,968	$ 144,672	$ 142,828

7. ENGAGEMENTS AU TITRE DES PRESTATIONS (SUITE)

iii) Accidents des exercices antérieurs

Suite à l'estimation des engagements au titre des prestations, les modifications importantes énumérées ci-dessous ont été apportées aux frais engagés au titre des réclamations des accidents des exercices antérieurs.

	Augmentation (diminution) des engagements au titre des prestations et des frais engagés au titre des réclamations	
	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)
Réduction du taux d'indexation présumé pour les prestations indexées à l'indice des prix à la consommation (IPC)	**(2 300) $**	(3 000) $
Évolution défavorable des coûts des prestations d'assistance médicale	**5 700**	6 600
Évolution défavorable des coûts de l'invalidité à long terme	**1 200**	12 700

8. HYPOTHÈSES ACTUARIELLES

L'estimation des engagements au titre des prestations est faite selon des hypothèses qui reflètent des prévisions à court et à long terme. Le tableau qui suit donne les principales hypothèses économiques utilisées :

	2005		2004	
	Prestations indexées à l'IPC	**Autres paiements**	Prestations indexées à l'IPC	Autres paiements
Taux de rendement brut	**7,12 %**	**7,12 %**	7,12 %	7,12 %
Inflation – premier exercice	**2,08 %**	**4,00 %**	1,72 %	4,00 %
– exercices subséquents	**3,00 %**	**4,00 %**	3,00 %	4,00 %
Taux de rendement net – premier exercice	**4,94 %**	**3,00 %**	5,31 %	3,00 %
– exercices subséquents	**4,00 %**	**3,00 %**	4,00 %	3,00 %

9. COTISATIONS

	2005 (en milliers)		2004 (en milliers)
	Budget	**Réel**	Réel
Revenu des cotisations	146 768 $	**144 495 $**	142 571 $
Intérêts et amendes	800	**755**	720
Créances irrécouvrables	(600)	**(578)**	(463)
	146 968 $	**144 672 $**	142 828 $

10. SELF-INSURED EMPLOYERS

	2005 (000s)		2004 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Assessments	$ 27,187	$ 31,284	$ 27,934
Claims costs incurred:			
Short-term disability and rehabilitation	8,278	8,679	8,899
Long-term disability	6,918	10,630	7,560
Survivor benefits	950	760	236
Health care	7,541	8,016	8,048
	23,687	28,085	24,743
Administration	3,500	3,199	3,191
	$ 27,187	$ 31,284	$ 27,934

11. ADMINISTRATION

	2005 (000s)		2004 (000s)
	Budget	Actual	Actual
Salaries and employee benefits	$ 22,801	$ 22,811	$ 21,244
Depreciation	1,900	1,859	1,924
Professional fees	1,601	1,012	1,101
Office and communications	2,229	1,933	1,899
Building operations	2,336	2,033	2,063
Travel and vehicle operations	1,308	1,113	1,099
Education and training	610	501	448
Other	791	628	713
	33,576	31,890	30,491
Allocated to health care claims costs	(1,938)	(1,978)	(1,952)
	$ 31,638	$ 29,912	$ 28,539

A portion of the Commission's administration costs represents charges incurred by the Commission for the Workers' Rehabilitation Centre. This portion, which relates to claims, has been allocated to health care.

10. EMPLOYEURS TENUS PERSONNELLEMENT RESPONSABLES

	2005 (en milliers)		2004 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Cotisations	27 187 $	31 284 $	27 934 $
Frais engagés au titre des réclamations :			
Invalidité à court terme et réadaptation	8 278	8 679	8 899
Invalidité à long terme	6 918	10 630	7 560
Prestations de survivant	950	760	236
Assistance médicale	7 541	8 016	8 048
	23 687	28 085	24 743
Administration	3 500	3 199	3 191
	27 187 $	31 284 $	27 934 $

11. ADMINISTRATION

	2005 (en milliers)		2004 (en milliers)
	Budget	Réel	Réel
Salaires et charges sociales	22 801 $	22 811 $	21 244 $
Amortissement	1 900	1 859	1 924
Frais professionnels	1 601	1 012	1 101
Ressources matérielles et communications	2 229	1 933	1 899
Exploitation des immeubles	2 336	2 033	2 063
Frais de déplacement et d'utilisation de véhicules	1 308	1 113	1 099
Éducation et formation	610	501	448
Autres frais	791	628	713
	33 576	31 890	30 491
Répartition aux frais d'assistance médicale	(1 938)	(1 978)	(1 952)
	31 638 $	29 912 $	28 539 $

Une partie des frais d'administration de la Commission représente des coûts que la Commission a engagés par l'entremise du Centre de rééducation professionnelle. Cette portion, qui a trait aux réclamations, a été répartie à l'assistance médicale.

12. LEGISLATIVE OBLIGATIONS

The Commission is required by legislation to reimburse the Provincial Government for operating costs of the Workers' and Employers' Advocates. In 2005, the Commission incurred $691,000 for these costs (2004 – $663,000).

In 2005, the Commission provided $250,000 (2004 – $250,000) of financial assistance to the Construction Safety Association and $95,000 (2004 – $0) of financial assistance to the New Brunswick Forest Industries Safety Association in accordance with the *Workers' Compensation Act*. The money paid was levied against all employers in the industries represented by the safety associations and is included as part of assessment income.

13. RELATED PARTY TRANSACTIONS

These financial statements include the results of normal operating transactions with various Provincial Government controlled departments, agencies and Crown Corporations, with which the Commission may be considered related.

14. EMPLOYEE PENSION PLAN

The Commission and its employees participate in a multi-employer contributory defined benefit pension plan, administered by the Province of New Brunswick under the *Public Service Superannuation Act*. The plan provides pensions to employees of the Provincial Government and certain Crown Corporations and agencies based on the length of service and highest successive five-year average salary.

Since sufficient information is not readily available to account for the Commission's participation in the plan using defined benefit pension plan accounting, these financial statements have been prepared using accounting rules for defined contribution pension plans.

The plan was 92.1% funded as of April 1, 2005, the date of the most recent external valuation of the plan. The Province has advised the Commission that the unfunded liability is being funded through annual escalating payments. The 2005 payment was $238,626 (2004 – $230,112) and future payments, if required, will increase by the annual growth in CPI plus 2%. Future actuarial valuations may change the funding requirement.

The current year expense for this pension plan (excluding the escalating payment) is $1.65 million (2004 – $1.61 million).

15. BUDGET

The 2005 budget figures that are presented for comparison with the actual figures were approved by the Commission's Board of Directors and have not been audited.

12. OBLIGATIONS PRÉVUES PAR LA LOI

La Commission est tenue par la loi de rembourser le gouvernement provincial de tous les frais des défenseurs des droits du travailleur et de l'employeur. En 2005, la Commission a engagé des frais de 691 000 $ (2004 – 663 000 $).

En 2005, la Commission a fourni une aide financière de 250 000 $ (2004 – 250 000 $) à la New Brunswick Construction Safety Association et de 95 000 $ (2004 – 0 $) à la New Brunswick Forest Industries Safety Association conformément à la *Loi sur les accidents du travail*. La somme versée a été prélevée auprès de tous les employeurs des industries représentées par les associations de sécurité et fait partie du revenu des cotisations.

13. OPÉRATIONS ENTRE PARTIES APPARENTÉES

Les présents états financiers contiennent les résultats d'opérations faisant partie de l'exploitation ordinaire avec divers ministères, organismes et sociétés d'État contrôlés par le gouvernement provincial, auxquels la Commission peut être considérée comme étant apparentée.

14. RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS

La Commission et ses employés cotisent à un régime contributif de retraite interentreprises à prestations déterminées, administré par la province du Nouveau-Brunswick en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*. Le régime offre des prestations aux employés du gouvernement provincial et de certaines sociétés d'État calculées sur le nombre d'années de service et la meilleure moyenne de cinq années successives de salaire.

Étant donné que de l'information suffisante n'est pas facile à déterminer pour rendre compte de la participation de la Commission au régime selon la méthode de comptabilisation de régime de retraite à prestations déterminées, les présents états financiers ont été établis selon les règles comptables utilisées pour les régimes de retraite à cotisations déterminées.

Le régime était capitalisé à 92,1 % au 1er avril 2005, date de la plus récente évaluation externe du régime. La province a avisé la Commission que l'obligation non capitalisée était en voie de capitalisation au moyen de versements annuels progressifs. Le versement de 2005 se chiffrait à 238 626 $ (2004 – 230 112 $) et les versements futurs, si besoin est, augmenteront par la croissance annuelle de l'indice des prix à la consommation en plus de 2 %. Des évaluations actuarielles effectuées à l'avenir pourraient modifier les besoins de capitalisation.

La charge de l'exercice courant pour ce régime de retraite (sauf le versement progressif) équivaut à 1,65 $ million de dollars (2004 – 1,61 $ million de dollars).

15. BUDGET

Les chiffres du budget de 2005 présentés à titre de comparaison avec les chiffres réels ont été approuvés par le conseil d'administration de la Commission et n'ont pas été vérifiés.

FINANCIAL STATEMENTS

WORKPLACE HEALTH, SAFETY AND COMPENSATION COMMISSION OF NEW BRUNSWICK

Actuarial Statement of Opinion

With respect to the *Workers' Compensation Act* of New Brunswick, I state that in my opinion:

1. The total benefits liabilities as at December 31, 2005 for benefit payments of all types expected to be made after December 31, 2005 (including permanent awards and the effect of future indexing, occupational diseases and future administrative costs on existing claims) in respect of accidents of 2005 and prior years amount to $769,729,346 for assessed employers and $118,531,117 for self-insured employers (excluding benefits covered under the *Government Employees Compensation Act* and the *Silicosis Compensation Act*) for a total of $888,260,463.

2. The liability as at December 31, 2005 for pension contributions and interest already set aside by the Commission up to December 31, 2005 for purposes of providing pension benefits at age 65 to injured workers and dependent spouses of deceased workers is included in item 1 above and was obtained from the Commission's Corporate Services Division staff. Also included in item 1 is an amount of $1,744,284 which was due and payable to the Workers' Rehabilitation Centre as at December 31, 2005, and is included with claims payments in the Commission's annual financial statements.

3. The data on which the valuation is based are sufficient and reliable for the purposes of the valuation.

4. The actuarial assumptions adopted in computing the foregoing liabilities are adequate and appropriate, and the methods used are in accordance with accepted actuarial practice. The economic assumptions adopted for purposes of computing the above-noted liabilities are consistent with the Commission's long-term fiscal strategy and investment policies. The discount rates used are disclosed in Note 8 to the financial statements.

Details of the data, actuarial assumptions and valuation methods are set out in the actuarial report as at December 31, 2005, of which this statement of opinion forms part.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.C.I.A.
Partner, MORNEAU SOBECO
March 2006

ÉTATS FINANCIERS

COMMISSION DE LA SANTÉ, DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INDEMNISATION DES ACCIDENTS AU TRAVAIL DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Énoncé d'opinion

Relativement à la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick, je déclare qu'à mon avis :

1. En date du 31 décembre 2005, le total des engagements au titre des prestations de réclamations de toute catégorie après le 31 décembre 2005 (y compris les allocations permanentes et l'effet de l'indexation future, les maladies professionnelles et les frais d'administration éventuels des réclamations existantes) relativement aux lésions survenues en 2005 et avant est de 769 729 346 $ pour les employeurs cotisés et de 118 531 117 $ pour les employeurs tenus personnellement responsables (à l'exception des prestations prévues par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et de la *Loi sur l'indemnisation des travailleurs atteints de la silicose*) pour un total de 888 260 463 $.

2. En date du 31 décembre 2005, les engagements relatifs aux cotisations de pension et aux intérêts déjà réservés par la Commission jusqu'au 31 décembre 2005 pour pourvoir au versement de pensions aux travailleurs blessés et aux conjoints survivants à partir de l'âge de 65 ans sont compris au point 1 ci-dessus et ont été fournis par le personnel de la Division des services généraux de la Commission. Le point 1 englobe également une somme de 1 744 284 $ exigible au Centre de rééducation professionnelle en date du 31 décembre 2005 et est comprise dans les paiements au titre des réclamations aux états financiers annuels de la Commission.

3. Les données sur lesquelles s'appuie notre évaluation sont suffisantes et dignes de foi aux fins de l'évaluation.

4. Les hypothèses actuarielles choisies dans le calcul des engagements sont adéquates et appropriées et les méthodes utilisées sont conformes à la pratique actuarielle reconnue. Les hypothèses économiques sur lesquelles repose notre évaluation sont en accord avec la stratégie financière à long terme et les politiques de placement de la Commission. Les taux annuels d'actualisation utilisés sont présentés à la note 8 afférente aux états financiers.

Les données ainsi que les hypothèses et méthodes actuarielles sont détaillées dans le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2005; le présent énoncé d'opinion est partie intégrante de ce rapport.

Conrad Ferguson, F.S.A., F.I.C.A.
Associé, MORNEAU SOBECO
Mars 2006

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Balance Sheet

As at December 31

	2005 (000s)	2004 (000s)	2003 (000s)	2002 (000s)	2001 (000s)
ASSETS					
Cash and short-term investments	$ 21,784	$ 21,255	$ 14,818	$ 12,644	$ 7,621
Receivables	11 944	11,412	10,210	8,590	9,290
Recoverable benefits liabilities	115,649	107,803	102,334	96,512	85,542
Investments	762,245	683,205	589,388	567,177	561,676
Capital assets	8,086	8,084	8,351	8,745	9,160
Other assets	513	497	786	455	457
	$ 920,221	$ 832,256	$ 725,887	$ 694,123	$ 673,746
LIABILITIES AND FUND BALANCE					
Payables and accruals	$ 11,618	$ 10,643	$ 9,401	$ 9,222	$ 10,078
Benefits liabilities	888,260	831,441	776,640	726,567	670,241
Total liabilities	899,878	842,084	786,041	735,789	680,319
Fund balance	20,343	(9,828)	(60,154)	(41,666)	(6,573)
	$ 920,221	$ 832,256	$ 725,887	$ 694,123	$ 673,746

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

Bilan

au 31 décembre

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)	2001 (en milliers)
ACTIF					
Encaisse et placements à court terme	**21 784 $**	21 255 $	14 818 $	12 644 $	7 621 $
Créances	**11 944**	11 412	10 210	8 590	9 290
Engagements recouvrables au titre des prestations	**115 649**	107 803	102 334	96 512	85 542
Placements	**762 245**	683 205	589 388	567 177	561 676
Immobilisations	**8 086**	8 084	8 351	8 745	9 160
Autres éléments d'actif	**513**	497	786	455	457
	920 221 $	832 256 $	725 887 $	694 123 $	673 746 $
PASSIF ET SOLDE DU FONDS					
Comptes fournisseurs et frais courus	**11 618 $**	10 643 $	9 401 $	9 222 $	10 078 $
Engagements au titre des prestations	**888 260**	831 441	776 640	726 567	670 241
Total du passif	**899 878**	842 084	786 041	735 789	680 319
Solde du fonds	**20 343**	(9 828)	(60 154)	(41 666)	(6 573)
	920 221 $	832 256 $	725 887 $	694 123 $	673 746 $

HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS

FIVE YEAR HISTORICAL FINANCIAL STATEMENTS (UNAUDITED)

Statement of Operations and Fund Balance

For the year ended December 31

	2005 (000s)	2004 (000s)	2003 (000s)	2002 (000s)	2001 (000s)
INCOME					
Assessments	$ 144,672	$ 142,828	$ 124,073	$ 109,228	$ 89,845
Self-insured employers	31,284	27,934	27,993	33,471	32,772
Investments	64,597	54,839	24,172	17,889	35,351
Province of New Brunswick	900	900	900	900	900
	241,453	226,501	177,138	161,488	158,868
EXPENSES					
Claims costs incurred					
Short-term disability and rehabilitation	46,276	42,068	40,035	38,902	44,210
Long-term disability	72,094	72,600	71,569	74,884	64,951
Survivor benefits	7,178	6,395	6,020	8,641	8,390
Health care	53,550	49,044	47,702	44,996	49,754
	179,098	170,107	165,326	167,423	167,305
Administration	29,912	28,539	28,114	26,909	25,251
Appeals Tribunal	1,236	1,212	1,039	1,116	1,175
Legislative obligations	1,036	913	990	862	639
Risk Management rebates	–	300	157	271	172
	32,184	30,964	30,300	29,158	27,237
Total expenses	211,282	201,071	195,626	196,581	194,542
Excess of income over (expenses) for the year	30,171	25,430	(18,488)	(35,093)	(35,674)
Fund balance, beginning of year	(9,828)	(60,154)	(41,666)	(6,573)	29,101
Change in accounting policies	–	24,896	–	–	–
Fund balance, end of year	$ 20,343	$ (9,828)	$ (60,154)	$ (41,666)	$ (6,573)

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES

ÉTATS FINANCIERS HISTORIQUES POUR LES CINQ DERNIERS EXERCICES (NON VÉRIFIÉS)

Résultats d'exploitation et solde du fonds

Exercice terminé le 31 décembre

	2005 (en milliers)	2004 (en milliers)	2003 (en milliers)	2002 (en milliers)	2001 (en milliers)
REVENUS					
Cotisations	**144 672 $**	142 828 $	124 073 $	109 228 $	89 845 $
Employeurs tenus personnellement responsables	**31 284**	27 934	27 993	33 471	32 772
Placements	**64 597**	54 839	24 172	17 889	35 351
Province du Nouveau-Brunswick	**900**	900	900	900	900
	241 453	226 501	177 138	161 488	158 868
DÉPENSES					
Frais engagés au titre des réclamations					
Invalidité à court terme et réadaptation	**46 276**	42 068	40 035	38 902	44 210
Invalidité à long terme	**72 094**	72 600	71 569	74 884	64 951
Prestations de survivant	**7 178**	6 395	6 020	8 641	8 390
Assistance médicale	**53 550**	49 044	47 702	44 996	49 754
	179 098	170 107	165 326	167 423	167 305
Administration	**29 912**	28 539	28 114	26 909	25 251
Tribunal d'appel	**1 236**	1 212	1 039	1 116	1 175
Obligations prévues par la loi	**1 036**	913	990	862	639
Rabais relatifs à la gestion des risques	**–**	300	157	271	172
	32 184	30 964	30 300	29 158	27 237
Total des dépenses	**211 282**	201 071	195 626	196 581	194 542
Excédent des revenus sur les (dépenses) pour l'exercice	**30 171**	25 430	(18 488)	(35 093)	(35 674)
Solde du fonds, début de l'exercice	**(9 828)**	(60 154)	(41 666)	(6 573)	29 101
Modification de conventions comptables	**–**	24 896	–	–	–
Solde du fonds, fin de l'exercice	**20 343 $**	(9 828) $	(60 154) $	(41 666) $	(6 573) $

SUBSCRIBE NOW!

Please take a moment and subscribe to *WHSCC E-News*! Just go to our website and click on the Subscribe icon.

WHSCC E-News is a free publication that will arrive in your inbox once a month, and will bridge the gap between our website and *WHSCC NEWS*, our print-edition newsletter, which is published twice a year.

We will use this bulletin as a way to get you timely access to the kind of health and safety news you need to protect your workers, your co-workers and yourself.

So sign up now!

ABONNEZ-VOUS DÈS MAINTENANT!

Veuillez prendre un moment pour vous abonner à *Cybernouvelles de la CSSIAT*. Vous n'avez qu'à visiter notre site Web et cliquer sur ABONNEZ-VOUS.

Cybernouvelles de la CSSIAT vous sera envoyé gratuitement par courriel une fois par mois. Ce bulletin fera le pont entre notre site Web et *Nouvelles de la CSSIAT*, notre bulletin en format d'impression qui est publié deux fois par année.

Ce bulletin servira à vous donner accès en temps utile au genre de nouvelles sur la santé et la sécurité dont vous avez besoin pour protéger vos employés, vos collègues et vous-même.

Abonnez-vous dès aujourd'hui!

WHSCC CONTACT INFORMATION

Toll Free Numbers

Health and Safety Emergencies
Claims Inquiry
Assessment Services
Workers' Rehabilitation Centre
Appeals Tribunal
1 800 222-9775

Physician Enquiry Line
1 877 647-0777

Offices
Saint John (Head Office), Bathurst,
Grand Falls and Moncton Offices:
1 800 222-9775

Office Addresses and Fax Numbers

Saint John – Head Office and Appeals Tribunal
Postal Address:
1 Portland Street
PO Box 160
Saint John NB E2L 3X9
Telephone: 506 632-2200
Appeals Tribunal Fax:
506 633-3989

Grand Bay-Westfield Workers' Rehabilitation Centre
Location:
3700 Westfield Road
Saint John NB E2M 5Z4
Telephone: 506 738-8411
Fax: 506 738-3470
1 877 647-0777
Postal Address:
PO Box 160
Saint John NB E2L 3X9

Bathurst Office
Place Bathurst Mall
1300 St. Peter Avenue, Suite 220
Bathurst NB E2A 3A6
Telephone: 506 547-7300
Fax: 506 547-7311
506 547-2982

Grand Falls Office
166 Broadway Blvd., Suite 300
PO Box 7244
Grand Falls NB E3Z 2J9
Telephone: 506 475-2550
Fax: 506 475-2568

Moncton Office
100 Arden Street, Suite 200
Moncton NB E1C 4B7
Telephone: 506 867-0525
Fax: 506 859-6911

E-Mail Addresses

Appeals Tribunal
appeals@whscc.nb.ca
Webmaster
webmaster@whscc.nb.ca
Communications Department
communications@whscc.nb.ca

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Numéros sans frais

Urgences en matière de santé et de sécurité
Unité d'information
Services des cotisations
Centre de rééducation professionnelle
Tribunal d'appel
1 800 222-9775

Ligne d'information à l'intention des médecins
1 877 647-0777

Bureaux
Saint John (bureau principal), Bathurst,
Grand-Sault et Moncton :
1 800 222-9775

Adresses et numéros de télécopieur des bureaux

Saint John – Bureau principal et Tribunal d'appel
Adresse postale :
1, rue Portland
Case postale 160
Saint John NB E2L 3X9
Téléphone : 506 632-2200
Télécopieur du Tribunal d'appel :
506 633-3989

Grand Bay-Westfield – Centre de rééducation professionnelle
Emplacement :
3700, chemin Westfield
Saint John NB E2M 5Z4
Téléphone : 506 738-8411
Télécopieur : 506 738-3470
1 877 647-0777
Adresse postale :
Case postale 160
Saint John NB E2L 3X9

Bureau de Bathurst
Place Bathurst Mall
1300, avenue St. Peter, pièce 220
Bathurst NB E2A 3A6
Téléphone : 506 547-7300
Télécopieur : 506 547-7311
506 547-2982

Bureau de Grand-Sault
166, boulevard Broadway, pièce 300
Case postale 7244
Grand-Sault NB E3Z 2J9
Téléphone : 506 475-2550
Télécopieur : 506 475-2568

Bureau de Moncton
100, rue Arden, pièce 200
Moncton NB E1C 4B7
Téléphone : 506 867-0525
Télécopieur : 506 859-6911

Adresses électroniques

Tribunal d'appel
appeals@whscc.nb.ca
Webmestre
webmaster@whscc.nb.ca
Service des communications
communications@whscc.nb.ca

WHSCC
PO Box 160
Saint John NB E2L 3X9
www.whscc.nb.ca

CSSIAT
Case postale 160
Saint John NB E2L 3X9
www.whscc.nb.ca